

**Eficàcia dels processos de psicologia coaching. Mesura dels canvis de la desitjabilitat de control, l'autoeficàcia general i l'actitud proactiva en processos de psicologia coaching**

**Oriol Lugo Real**

<http://hdl.handle.net/10803/665490>

**ADVERTIMENT.** L'accés als continguts d'aquesta tesi doctoral i la seva utilització ha de respectar els drets de la persona autora. Pot ser utilitzada per a consulta o estudi personal, així com en activitats o materials d'investigació i docència en els termes establerts a l'art. 32 del Text Refós de la Llei de Propietat Intel·lectual (RDL 1/1996). Per altres utilitzacions es requereix l'autorització prèvia i expressa de la persona autora. En qualsevol cas, en la utilització dels seus continguts caldrà indicar de forma clara el nom i cognoms de la persona autora i el títol de la tesi doctoral. No s'autoritza la seva reproducció o altres formes d'explotació efectuades amb finalitats de lucre ni la seva comunicació pública des d'un lloc aliè al servei TDX. Tampoc s'autoritza la presentació del seu contingut en una finestra o marc aliè a TDX (framing). Aquesta reserva de drets afecta tant als continguts de la tesi com als seus resums i índexs.

**ADVERTENCIA.** El acceso a los contenidos de esta tesis doctoral y su utilización debe respetar los derechos de la persona autora. Puede ser utilizada para consulta o estudio personal, así como en actividades o materiales de investigación y docencia en los términos establecidos en el art. 32 del Texto Refundido de la Ley de Propiedad Intelectual (RDL 1/1996). Para otros usos se requiere la autorización previa y expresa de la persona autora. En cualquier caso, en la utilización de sus contenidos se deberá indicar de forma clara el nombre y apellidos de la persona autora y el título de la tesis doctoral. No se autoriza su reproducción u otras formas de explotación efectuadas con fines lucrativos ni su comunicación pública desde un sitio ajeno al servicio TDR. Tampoco se autoriza la presentación de su contenido en una ventana o marco ajeno a TDR (framing). Esta reserva de derechos afecta tanto al contenido de la tesis como a sus resúmenes e índices.

**WARNING.** The access to the contents of this doctoral thesis and its use must respect the rights of the author. It can be used for reference or private study, as well as research and learning activities or materials in the terms established by the 32nd article of the Spanish Consolidated Copyright Act (RDL 1/1996). Express and previous authorization of the author is required for any other uses. In any case, when using its content, full name of the author and title of the thesis must be clearly indicated. Reproduction or other forms of for profit use or public communication from outside TDX service is not allowed. Presentation of its content in a window or frame external to TDX (framing) is not authorized either. These rights affect both the content of the thesis and its abstracts and indexes.

## TESI DOCTORAL

Títol Eficàcia dels processos de Psicologia Coaching.  
Mesura dels canvis de la desitjabilitat de control,  
l'autoeficàcia general i l'actitud proactiva en procesos  
de Psicologia Coaching

Realitzada per Sr. Oriol Lugo Real

en el Centre FPCEE Blanquerna, Universitat Ramon Llull

i en el Departament Psicologia

Dirigida pel Dr. Carlos M. Moreno Pérez i Dra. Eulàlia Ros  
Martrat

# ÍNDEX

AGRAÏMENTS	5
RESUM	6
ESTRUCTURA	8
FONAMENTACIÓ TEÒRICA	10
PART I: LA PSICOLOGIA I LA PSICOTERÀPIA	11
Capítol 1: La Psicoteràpia com a intervenció per al canvi personal i les diferents línies psicoterapèutiques	11
PART II: LA PSICOLOGIA COACHING COM A EINA DE CANVI	29
Capítol 2: La Psicologia Coaching com a especialitat de la Psicologia	29
2.1. La Història de la Psicologia Coaching	29
2.2. La conceptualització de la Psicologia Coaching: què és i com s'intervé?	32
2.3. Les línies dins la Psicologia Coaching	38
2.4. Les diferències entre un procés psicoterapèutic i un procés de Psicologia Coaching	44
PART III: L'EFICÀCIA EN ELS PROCESSOS DE CANVI	50
Capítol 3: L'eficàcia en els processos de canvi	50

3.1. L'èficàcia en els processos de Psicoteràpia	50
3.2. L'èficàcia en els processos de Psicologia Coaching	57
3.3. La Desitjabilitat de Control, l'Autoeficàcia General i l'Actitud Proactiva com a variables d'eficàcia	64
OBJECTIUS I HIPÒTESIS	73
PART IV: MÈTODE	76
Capítol 4: Fonamentació metodològica	76
4.1. Participants	76
4.2. Disseny de la investigació	78
4.3. Procediment	81
4.4. Instruments	87
4.5. Aspectes ètics	98
4.6. Anàlisi dels resultats	99
PART V: RESULTATS	106
Capítol 5: Resultats del treball d'investigació	106
PART VI: DISCUSSIÓ I CONCLUSIONS	123
REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES	143
ANEXES	172
Annex A	173
Annex B	174

Annex C	175
Annex D	180
Annex E	182
Annex F	183
Annex G	184
Annex H	185
Annex I	186
Annex J	187
Annex K	191
Annex L	233
Annex M	239
Annex N	256

## AGRAÏMENTS

Vull donar les gràcies als meus dos guies i mentors en l'àmbit acadèmic, al Dr. Carlos M. Moreno i a la Dra. l'Eulàlia Ros, pel seu acompanyament i suport al llarg de tot el Doctorat.

Han estat molts els esforços i les mostres d'ànim rebudes per part de persones molt properes a mi, com la meva parella, la meva mare, el meu mentor, el meu pare i els meus companys i companyes de Doctorat.

La metodologia del present treball d'investigació ha comptat amb l'assessorament de diferents experts en l'àmbit metodològic i estadístic com són el Dr. Óscar Andión Pérez, del Departament de Psiquiatria i Medicina Legal de la Facultat de Medicina de la Universitat Autònoma de Barcelona i professor de la Facultat de Psicologia de la Universitat Autònoma de Barcelona, el Dr. Carles Virgili Tejedor, de la Facultat de Psicologia de Blanquerna de la Universitat Ramon Llull, el Dr. Ignacio Cifré, de la mateixa facultat, i el Dr. Lluís Costa Tutusaús, de la Facultat de Ciències de la Salut Blanquerna de la Universitat Ramon Llull. I la filòloga Maria Pilar Martínez, gràcies per la seva feina de correcció.

A més a més, vull fer menció al COPC, concretament a la Secció de Psicologia Coaching per la col·laboració a l'apartat metodològic d'aquest treball. Vull reconèixer el suport personal rebut per part de la psicòloga i presidenta de la Secció de Psicologia Coaching del COPC, la Sra. Maria del Carmen Santos.

També vull donar les gràcies a les diferents escoles i centres educatius que han participat en el projecte, així com als mestres, directors/es i professionals del camp de l'educació que han estat involucrats i que han participat a l'apartat pràctic.

Tots vosaltres heu contribuït a què aquest treball hagi estat possible.

## Resum

En la pràctica de la *Psicologia Coaching* són escassos els estudis que mesuren l'eficàcia i els canvis transformacionals en els *coachees* després d'un procés de treball. Sorgeix la necessitat d'avaluar aquests canvis a partir de l'estudi de tres variables: "Desig de Control", "l'Autoeficàcia General" i "l'Actitud Proactiva". Amb un seguit de 3 escales fiables i vàlides de mesura, hem avaluat 3 grups de *coachees* formats per professionals de l'àmbit educatiu que han passat per un procés de *Psicologia Coaching* ( $n=65$ ) i 3 grups que formen el grup de control ( $n=61$ ). El nostre principal objectiu és demostrar com abans i després d'aquest procés de 8 sessions es produeixen canvis, existint una relació entre els constructes de Desig de Control, l'Autoeficàcia General i l'Actitud Proactiva. Al comparar l'avaluació realitzada a la preintervenció amb la realitzada a la postintervenció s'observa un increment significatiu a la puntuació total de l'escala de Desig de Control ( $F_{(1,112)} = 6,17$ ;  $p = 0,01$ ;  $\eta_p^2 = 0,05$ ) i també a l'escala d'Autoeficàcia ( $F_{(1,112)} = 6,35$ ;  $p = 0,01$ ;  $\eta_p^2 = 0,05$ ) en el grup experimental. El fet que els individus hagin escollit els seus propis objectius pot ser un dels factors que genera l'augment del Desig de Control i de l'Autoeficàcia, així com un baix nivell d'abandonament (6,2% en el grup experimental). No s'han obtingut canvis significatius en l'Actitud Proactiva potser perquè els participants no s'han plantejat reptes que estimulessin aquest factor. No s'ha realitzat una fase de seguiment que podria afegir major consistència als resultats.

*Paraules clau:* Psicologia Coaching, eficàcia, desig de control, autoeficàcia general i actitud proactiva.

## Abstract

In the practice of Coaching Psychology there are few studies that measure the efficacy and the transformational changes in the coachees after a process. It is necessary to evaluate the changes from the study of three variables which are "Desire for Control", "General Self-Efficacy" and "Proactive Attitude". With a series of 3 reliable and valid scales we evaluated 3 groups of coachees, formed by teachers, who have gone through a process of Coaching Psychology (n= 65) and 3 groups that are part of the control group (n= 61). Our main objective is to prove how before and after this process of 8 sessions changes occur, with a relationship between the constructs of Desire for Control, General Self-Efficacy and Proactive Attitude. When comparing the evaluation performed in the pre-intervention with the one performed in the post-intervention, a significant increase in the total score of the Control Desire scale was observed ( $F(1,112) = 6,17$ ;  $p = 0,01$ ;  $\eta^2 = 0.05$ ) and also on the scale of Self-Efficacy ( $F(1,112) = 6,35$ ;  $p = 0,01$ ;  $\eta^2 = 0.05$ ) in the experimental group. The fact that people have chosen their own goals can be one of the factors that generate increased desire for control and self-efficacy, as well as a low dropout (6.2% in the experimental group). No significant changes have been obtained in Proactive Attitude perhaps because the participants have not raised challenges that would stimulate this factor. There was no follow-up phase that could add more consistency to the results.

*Keywords:* Coaching Psychology, efficacy, desire for control, general self-efficacy and proactive attitude.



## ESTRUCTURA

Aquesta tesi està estructurada en sis parts i cinc capítols. Les parts del treball es poden classificar de la següent manera: la PART I consta del capítol 1; la PART II, del capítol 2; la PART III, del capítol 3 i dels OBJECTIUS I HIPÒTESIS; la PART IV consta del capítol 4; la PART V del capítol 5; i la PART VI de la DISCUSSIÓ I CONCLUSIONS.

La PART I està destinada a explorar el concepte de Psicoteràpia i les diferents línies d'estudi, marcs teòrics i pràctics psicoterapèutics, així com els processos de canvi personal. Aquesta primera part està constituïda pel primer capítol.

La PART II s'orienta a explorar la panoràmica general de la *Psicologia Coaching* i les dades que fonamenten el seu creixement. Està constituïda pel segon capítol.

En el segon capítol es presenta el marc general de la *Psicologia Coaching*, les seves bases i la seva funció reguladora. Reflectim els orígens de la *Psicologia Coaching* i la panoràmica de la seva història fins al present. També es planteja l'exploració teòrica de la conceptualització de la *Psicologia Coaching* i com s'intervé en un procés. I, finalment, plantegem les diferents línies de treball dins de la *Psicologia Coaching*, així com les diferències entre un procés psicoterapèutic i un procés de *Psicologia Coaching*.

La PART III presenta el constructe de l'eficàcia en els processos de canvi. És per això que es contempla l'estudi de l'eficàcia en els processos de canvi personal, tant de la Psicoteràpia com de la *Psicologia Coaching*. Per això, prèviament hem establert una bona conceptualització de l'eficàcia i com l'entenem en l'àmbit psicoterapèutic. Estudiem, també, l'eficàcia de la *Psicologia Coaching* aplicada, concretament, a professionals de l'àmbit educatiu. Aquesta part està constituïda únicament pel tercer capítol.

A més a més, en aquesta mateixa part exposem les conceptualitzacions de les variables a mesurar al llarg de la investigació, que són la Desitjabilitat de Control, l'Autoeficàcia General i l'Actitud Proactiva. Es mostren les escales de mesura de cadascuna d'aquestes variables i també plantegem l'exploració teòrica de la conceptualització de les variables Desig de Control, l'Autoeficàcia General i l'Actitud Proactiva. Amb aquest treball pretenem veure l'eficàcia d'un

procés d'intervenció en *Psicologia Coaching* aplicat a professionals de l'àmbit educatiu. I, en l'apartat final, presentem els OBJECTIUS I LES HIPÒTESIS de la investigació.

La PART IV presenta el mètode del treball d'investigació pel que fa a la intervenció en *Psicologia Coaching* i està constituïda per un únic capítol, el quart. En aquest capítol plantegem la fonamentació metodològica amb els participants que han format part de la mostra, el disseny de la investigació, el procediment, els instruments, els aspectes ètics i l'anàlisi dels resultats.

La PART V té la finalitat de mostrar els resultats de la investigació i està constituïda únicament pel cinquè capítol. En aquest capítol plantegem els resultats obtinguts en el treball d'investigació.

La PART VI disposa de l'apartat de la Discussió i les Conclusions, on s'exposa la valoració dels resultats, la resposta als objectius i a les hipòtesis, les limitacions de l'estudi, les implicacions per a la pràctica i les recomanacions, i les línies futures de la investigació.

També afegim les Referències Bibliogràfiques que s'han emprat, així com l'apartat final d'Annexos, on compartim tot el material, escales i documents utilitzats que són d'interès per a comprendre millor el projecte realitzat.

## FONAMENTACIÓ TEÒRICA

En l'actualitat, s'ha desenvolupat una metodologia del *Coaching* que s'ha anat instaurant en l'àmbit empresarial, així com en d'altres esferes de la nostra societat. Aquest creixement poc regularitzat i amb falta de rigor científic ha portat a la necessitat d'establir una branca de la Psicologia que aporti un control i unes pautes pràctiques i d'estudi professional. Com a resultat, ha nascut la línia de la *Psicologia Coaching* com una pràctica científica.

Algunes qüestions que ens plantegem en aquesta tesi per tal d'iniciar la nostra investigació són les següents: quines diferències existeixen entre la Psicoteràpia i la pràctica de la *Psicologia Coaching*?; com pot medir-se el canvi personal en un procés de *Psicologia Coaching*?; quina estructura ha de tenir un procés de *Psicologia Coaching*?

Aquestes i d'altres preguntes són les que aquesta investigació pretén respondre amb el propòsit d'exposar una metodologia pel canvi personal que es basa en uns fonaments científics propis de la Psicologia.

## **PART I: LA PSICOLOGIA I LA PSICOTERÀPIA**

### **Capítol 1: La Psicoteràpia com a intervenció per al canvi personal i les diferents línies psicoterapèutiques**

Els psicòlegs han dissenyat els processos coneguts com a teràpies psicològiques, que comprenen tot un ventall d'intervencions basades en la teoria i la pràctica psicològica, així com en dades fiables i validades (Burns, 2015). La seva base científica és l'element que aporta rigorositat i professionalitat a aquesta pràctica, havent evolucionat des del primer laboratori de Psicologia experimental de Wilhem Wundt a Leipzig l'any 1879 (Sáiz, Anguera, Civera, & de la Casa, 2009), passant per diverses etapes de transformacions, fins arribar a l'actualitat, amb unes bases científiques clares i ben definides per tal d'estudiar i treballar amb el canvi personal (Piñero, 2002; Norcross, VandenBos, & Freedheim, 2011). Des de diferents línies psicoterapèutiques s'intervé per canviar els sentiments o les conductes de les persones, afectant positivament a la seva salut mental i produint millores clíniques significatives en una gran varietat de trastorns mentals i/o conductuals (Fernández, 2010).

La *Psicologia Coaching* segueix un model semblant a les línies psicoterapèutiques de la Psicologia (Valderrama, 2011, 2015), disposant també de diferents corrents teòriques i pràctiques. I tot i que aquesta és una eina de canvi personal, no és considerada com a teràpia. En l'àmbit de la *Psicologia Coaching* s'han creat línies de treball que adapten elements propis de cada línia de la Psicologia clínica, creant, d'aquesta manera, marcs i condicions pròpies, com per exemple la Psicologia Coaching Psicodinàmica (Roberts & Brunning, 2007) o la Psicologia Coaching Cognitiva-Conductual (Palmer & Szymanska, 2007).

Les teràpies psicològiques ajuden el pacient a modificar la seva forma de pensar, la seva conducta, les seves relacions, i/o a processar traumes o trastorns passats (Plante, 2011).

L'objectiu és alleugerir o alliberar la seva angoixa emocional i millorar el seu rendiment i el seu benestar. Aquestes teràpies psicològiques es poden aplicar a adults, joves o a nens amb problemes mentals, a persones amb dificultats d'aprenentatge o a persones amb discapacitats físiques o neurològiques (Norcross & Goldfried, 1994). A més a més, els professionals de la Psicologia disposen d'un gran ventall d'opcions per a formar-se i per treballar pel que fa a les

seves vessants clíniques (Prada, 1995; Lebow, 2008; Koffman & Walters, 2014). Algunes línies psicoterapèutiques són la perspectiva Psicoanalítica i Psicodinàmica amb les Teràpies Psicodinàmiques; la perspectiva Conductista amb les Teràpies Conductuals; la perspectiva Cognitiva amb la Teràpia Cognitiva; la perspectiva Cognitiva-Conductual amb les Teràpies Cognitives-Conductuals (a partir d'ara l'esmentarem amb les seves sigles TCC); la perspectiva Humanista amb les Teràpies Humanistes; i la perspectiva Integradora i les Teràpies de tipus integrador.

Conèixer aquestes línies ens servirà de base per poder comprendre, en el capítol 2, les versions adaptades que hi ha presents a la *Psicologia Coaching*.

## **LA PERSPECTIVA PSICOANALÍTICA I PSICODINÀMICA**

La perspectiva Psicoanalítica i Psicodinàmica va néixer amb Sigmund Freud (Freud i Torres, 1984). Aquesta pràctica era tant una teoria com una teràpia (Bateman & Holmes, 1995), essent així un paradigma inicialment més teòric que va arribar a generar també un cos pràctic psicoterapèutic, amb el qual es retroalimentaven.

Els enfocaments Psicoanalític i Psicodinàmic consideren que els episodis viscuts en la infantesa tenen una influència rellevant en el nostre comportament com a adults (Ávila, Rojí, & Saúl, 2014). Moltes de les conductes que desenvolupem estan determinades per la nostra ment inconscient i les experiències que haguem viscut a la infància. Gran part de les raons de la nostra conducta estan ocultes a la nostra ment inconscient i, per tant, són de difícil accés (Arlow, 1991). Per arribar a aquestes raons, Freud va desenvolupar tècniques Psicoanalítiques, com l'associació lliure, l'anàlisi dels somnis i els lapsus lingüals o lapsus freudians (Freud, 2013). Totes aquestes tècniques i metodologies van permetre a Freud generar les seves hipòtesis i les seves fonamentacions teòriques.

Freud creia que la ment inconscient constava de tres components: "l'ego", el "jo" i el "superjò". "L'ego" i el "superjò" estan en constant conflicte entre si, i el "jo" tracta de mediar entre ells. Quan no s'aconsegueix resoldre aquestes desavinences, es tendeix a utilitzar

mecanismes de defensa per reduir l'ansietat resultant (Freud, 2016). La Psicoanàlisi tracta d'ajudar els pacients a solucionar aquests conflictes interns i proposa un canvi i transformació de la persona a través d'una introspecció i d'un augment de la consciència personal de tot el que està ocult en el mateix inconscient de l'individu. A major consciència que obtingui la persona sobre el seu problema, sobre les seves dificultats i sobre la seva situació personal, tant del present com del passat, més facilitat als canvis i transformacions en ell/a.

### **Les teràpies psicodinàmiques**

Les teràpies psicodinàmiques se centren, principalment, en el passat (Myers, 2005). Un aspecte fonamental en elles és el subconscient i, per això, els seus seguidors han dissenyat diverses tècniques que permeten fer aflorar els processos subconscients de la ment. Molts d'aquests processos estan afiançats des de la infantesa, així que la clau per a poder resoldre'ls, segons aquesta visió, consisteix a comprendre i saber com i per què van aparèixer. Per tant, els objectius d'aquesta teràpia són els d'augmentar la consciència pròpia i entendre com el passat pot influir en el present (Ávila, Rojí, & Saúl, 2014). Les arrels de la teràpia psicodinàmica se situen en la perspectiva psicoanalítica de Freud (1984, 2013, 2016) amb una adaptació més actualitzada, on els processos terapèutics no s'allarguen durant anys i amb un menor nombre pel que respecta a les visites.

També han tingut la seva influència en aquesta metodologia les aportacions d'altres defensors del treball psicoanalític, com són Carl Jung (2014), Alfred Adler (2009), Otto Rank (2011) i Melanie Klein (2011). Els terapeutes psicodinàmics creuen que la nostra ment inconscient suprimeix els sentiments dolorosos, utilitzant defenses com la negació i les projeccions, entre d'altres mecanismes de defensa. Encara que aquestes defenses esmentades proveeixen de protecció a curt termini, a llarg termini acostumen a ser perjudicials i eviten que ens enfrontem a situacions difícils i que acabem procrastinant (Huprich, 2009; Summers & Barber, 2010).

Una de les tècniques principals d'aquesta teràpia psicològica és l'associació lliure, en la qual se li demana al pacient que parli amb llibertat amb el terapeuta, dient el primer que li vingui

a la ment i sense intentar controlar o inhibir les seves idees o pensaments. Això, deixa al descobert les seves defenses i permet que aflorin els veritables sentiments. És important que existeixi una bona aliança terapèutica (relació de confiança entre el terapeuta i el pacient) per tal que el pacient pronunci el primer que li vingui en ment sense preocupar-se a ser jutjat pel contingut aparegut. El terapeuta ajuda al client/a a identificar els nous sentiments que acaben de sorgir i els utilitza per instaurar noves conductes o formes més sanes de pensar (Cabaniss, Cherry, Douglas i Schwartz, 2016).

Una altra tècnica dins de la mateixa línia és la teràpia psicodinàmica breu (Rawson, 2005), la qual es diferencia de les teràpies clàssiques psicodinàmiques pel desenvolupament d'una forma de treball més concisa. Tot i així, segueix necessitant un marge de vint-i-cinc sessions. Aquesta nova teràpia s'adapta a un estil i a unes necessitats més recents que responen a processos més ràpids i directes. També és un clar exemple de la modernització i l'actualització d'enfocaments més amplis de treball i d'acompanyament psicoterapèutic.

## **LA PERSPECTIVA CONDUCTISTA**

La perspectiva conductista és una línia psicològica que té les seves arrels en el Conductisme desenvolupat per Watson (Watson & Poli, 1973) i Skinner (Skinner, 2011). Aquests serien uns dels seus màxims exponents i difusors en els seus inicis encarregats d'assentar part de les seves bases teòriques i pràctiques. En els seus primers experiments, els investigadors observaven rates, coloms i gats intentant escapar de caixes o intentant aconseguir menjar de diferents maneres fins que trobaven la que millor funcionava: al principi era una qüestió d'atzar, però aviat aprenien a produir els resultats requerits deliberadament. Aquest tipus de comportament, modelable mitjançant un règim de càstigs i recompenses, també es dona en el món humà i pot ser fàcilment extrapolable. L'enfocament conductista considera que tota conducta humana és apresada, ja sigui a través del condicionament clàssic o operant. A més a més, s'utilitzen només estudis controlats que tenen en compte els comportaments observables, és a dir, que poden ser mesurats, descartant, així, tot allò que es pugui produir en la psique o pensament del subjecte o subjectes (O'Donohue & Kitchener, 1998).

Un dels seus principals impulsors va ser Skinner. La seva teoria considera que la conducta és conseqüència del reforç més que del pensament o de les emocions (Skinner, 2011). El reforç és el procés primari que conforma i controla el comportament, podent ser positiu o negatiu. El reforç positiu és semblant a la recompensa i el reforç negatiu és semblant al càstig. Skinner parla de condicionament operant per referir-se al procés i control de la conducta utilitzant un reforç. Va enginyar la cambra de condicionament operant, coneguda com la “caixa de Skinner”, amb la qual va portar a terme els seus estudis. Combinant reforços positius amb càstigs com descàrregues elèctriques, va ser capaç de controlar el comportament animal. Això va suposar un gran avenç sobre l’aprenentatge animal. Aquestes pràctiques es van estendre als éssers humans, en totes aquelles conductes que poguessin ser estudiades, mesurant la freqüència, la probabilitat o la força d’una resposta simple reproducible. Les aplicacions de la psicologia conductista als processos de canvi, anirien lligades a tot un seguit de tècniques i metodologies, molt determinades, que marcarien les pautes a seguir per tal que els pacients poguessin efectuar tots els canvis necessaris (Blackman, 2017). Aquesta línia o perspectiva també ha estat molt criticada per contemplar com a únic element o factor clau la conducta personal, obviant la “caixa fosca” que és la ment humana.

### **Les teràpies conductuals**

El principi subjacent de les teràpies conductuals és que els comportaments que ens causen problemes han estat apresos i, per tant, també es poden desaprendre. Aquesta teràpia contempla les teories de l’aprenentatge humà i en fa un ús en la vessant clínica o terapèutica. No és necessari conèixer en profunditat el per què o com es van desenvolupar aquestes conductes. La teràpia se centra, únicament, en intentar fer les coses de manera diferent. Per tant, li dona menys rellevància al passat o a les experiències de la infantesa i es fixa només en com modificar els comportaments i pensaments actuals (Levis, 2017). Aquestes teràpies a vegades són també anomenades de “modificació de conducta” i intenten canviar aquell comportament humà inapropiat i/o problemàtic (Spiegler, 2016). Les malalties que s’han demostrat que responen bé a



la teràpia conductual són les addiccions, l'ansietat, les fòbies i el Trastorn Obsessiu Compulsiu (O'Leary & Wilson, 1987; Michelson, Hersen, & Turner, 2013).

La Teràpia Conductual se serveix de les teories del condicionament i existeixen diversos plantejaments terapèutics basats en el condicionament clàssic o en el condicionament operant. Dins de les teràpies basades en el condicionament clàssic s'inclouen la dessensibilització sistemàtica, la teràpia d'avversió i la teràpia implosiva (Jena, 2008).

La tècnica de dessensibilització sistemàtica consisteix en l'exposició gradual a un estímul que genera temor en el pacient, per tal que aquest pugui desaprendre respostes condicionades a aquests estímuls (Bellack, Hersen, & Kazdin, 2012). La tècnica s'utilitza amb èxit per tractar fòbies o atacs de pànic. Així doncs, podem contemplar com es generen teràpies i metodologies molt específiques per tractar necessitats molt concretes.

Una altra tècnica dins del mateix marc conductual és la tècnica d'avversió. Aquesta teràpia tracta de trencar la connexió entre un vincle i un estímul de resposta negativa. La teràpia d'avversió intenta crear un nexa o associació convenient (Hadley, 1985). La persona aprèn a associar la conducta i a modificar-la amb sentiments desagradables, i això provoca la reducció de la seva repetició.

I, per últim, la tècnica implosiva, que consisteix en exposar el pacient a la seva pitjor por durant un temps considerable fins que el seu nivell d'ansietat desaparegui. La idea que proposa aquesta teràpia és que no som capaços de mantenir els nivells d'excitació indefinidament. Finalment, per esgotament, l'ansietat, el pànic i el temor acaben desapareixent per sí mateixos (Boudewyns, 1983). Tot i això, aquesta teràpia comporta un perill: si la persona es nega a seguir amb el tractament, podria acabar amb un temor major que el que tenia en un inici. Aquesta teràpia també ha anat caient en desús pels efectes adversos que, moltes vegades, agraven la problemàtica dels subjectes.

Pel que fa a les tècniques basades en el condicionament operant (Catania i Harnad, 1988), s'inclouen l'ecomomia de fitxes (Kazdin, 1977) i la modelització (Bilsen, Kendall, & Slavenburg, 1995). La primera d'elles, utilitza el reforç positiu (Kazdin, 1977). Al pacient se li atorga unes fitxes o punts que poden intercanviar-se per privilegis, premis o altres recompenses. Quan el subjecte es comporta de la manera demanada o desitjada, se li fa entrega d'una

d'aquestes fitxes o punts. S'utilitza habitualment amb persones amb dificultats d'aprenentatge o també amb infants, com és el cas de l'entorn escolar (Lauridsen, 1978), per tal de poder ajudar a gestar el tipus de conducta desitjada. Aquest procés permet que es pugui anar modificant la conducta progressivament, en comptes de fer-ho de cop. Tot i això, també es pot utilitzar amb persones que disposen de comportaments que volen modificar, reforçar o millorar. L'objectiu és que les noves conductes apreses d'aquesta manera es mantinguin, fins i tot, després que cesin les recompenses que s'administraven.

Per últim, el modelatge es basa en l'aprenentatge per observació i per imitació (Bilsen, Kendall, & Slavenburg, 1995). Es poden utilitzar programes de tutoria o de suport amb companys/es, nens/es o amb persones amb dificultats d'aprenentatge. El pacient observa a una altra persona realitzant la conducta adequada i l'imita, aprenent, així, a realitzar-la per si mateix. En aquesta metodologia es produeix un aprenentatge a partir de la visualització del model que fa d'exemple. Aquesta pràctica es remunta a les bases establertes a partir dels estudis de la teoria de l'aprenentatge social i de la teràpia per modelatge de Bandura (Bandura & Walters, 1974; Bandura, Jeffery, & Gajdos, 1975). Malgrat tenir un component social, el modelatge s'emmarca en la línia terapèutica conductual ja que permet inhibir o incentivar certs comportaments influint en les expectatives del subjecte en relació a les seves conseqüències. En el cas dels nens/es aquests es poden veure condicionats en funció dels premis i dels càstigs que els aporten els adults (Bandura & Walters, 1974).

## **LA PERSPECTIVA COGNITIVA**

Un altre corrent de canvi personal és la línia Cognitiva, que va sorgir a mitjans dels anys 50 a arrel del desencant generat per les limitacions de la corrent Conductista que s'ocupava, únicament, del comportament observable (Coxon, 2012). Entenem també la naturalitat del naixement d'aquest corrent com una forma de contrapès de les tendències de les dècades anteriors en només posar l'èmfasi en les conductes, obviat els components mentals.

Els enfocaments cognitius sostenen que, per comprendre la gent i el seu comportament, hem d'entendre el que passa a la seva ment enlloc de fixar-nos en les seves accions. Per tant, se

centren en funcions mentals com la memòria, la percepció, el llenguatge, el pensament, la resolució de problemes i l'atenció (Reisberg, 2013).

Avui en dia, hi ha una àrea dins de la Psicologia Cognitiva que està en auge: la Neurociència. Aquesta disciplina va sorgir a partir de l'estudi sobre el funcionament cerebral (resposta a estímuls, situacions i operacions) després d'un accident o malaltia cerebral. S'utilitzen tècniques de projecció d'imatges cerebrals, com són les Resonàncies Magnètiques (IRM). Els estudis del cervell i del seu funcionament ajudarien a poder aplicar canvis, tècniques i metodologies que facilitessin les transformacions en els pacients. D'aquesta manera, un major coneixement sobre el nostre cervell o sobre el nostre sistema nerviós, permetria generar tot un seguit d'aplicacions pràctiques en el camp terapèutic (Sternberg & Sternberg, 2016).

Tot i que la perspectiva Cognitiva o Cognitivista va acabar per unir-se amb la Conductista, creant la línia Cognitiva-Conductual, alguns científics només contemplen els components mentals obviant els altres factors. Amb les noves pràctiques de les Neurociències hi trobem un component més integrador, en comparació amb les pràctiques inicials que eren totalment Cognitivistes.

### **Les teràpies cognitives**

La Teràpia Cognitiva ajuda a que els pacients desenvolupin punts de vista alternatius per tal de poder fer front als seus problemes (Dryden & Neenan, 2004). Es contempla que hi ha tres nivells de treball per alliberar el malestar emocional: els pensaments automàtics negatius (idees que sorgeixen espontàniament a la ment de la persona en situacions específiques); els supòsits i regles subjacents (guien els comportaments i estableixen els estàndars a seguir); i les creences nuclears (creences que acostumen a ser generalitzades i incondicionals). Aquests tres nivells de pensament interactuen constantment i són el focus de treball de les sessions terapèutiques (Beck, 1979; Dryden & Neenan, 2004).

Algunes tècniques dins d'aquesta teràpia són la fletxa descendent, la finalització de frases, "actuar com si"; i el registre de dades positives. La primera tècnica, la de la fletxa

descendent, va ser proposada pel psicòleg Burns (1980) amb la finalitat de poder evocar una cadena d'inferències que porta a la persona a una determinada conclusió, revelant així tots els pensaments i creences subjacents a un tema en particular. La segona tècnica, la finalització de frases, consisteix en escriure una frase de manera que quedi incompleta i, tot seguit, demanar al pacient que acabi d'omplir els espais en blanc per poder identificar les creences nuclears sobre si mateix, sobre els altres o sobre el món. A més a més, també es poden orientar frases per a millorar l'autoestima o seleccionar pensaments o creences més positives (Dryden & Neenan, 2004; Branden, 2010). La tercera tècnica, la "d'actuar com si", consisteix en fer que el client/a actui com si la seva nova creença fos certa, encara que no se la cregui del tot en el moment present. Actuant a favor d'aquesta nova creença, la reforça i genera comportaments en relació a ella, que, a la vegada, enforteixen aquesta creença (McKay & Fanning, 1991). I, l'última tècnica, és la del registre de dades positives, que ajuda els pacients a recollir informació al llarg de les setmanes i dels mesos per donar suport a la seva nova creença adaptativa i, així, contrarestar la seva tendència a enfocar-se només en la informació que confirma les seves creences desadaptatives (Padesky, 1994). És un treball continuat ja que les antigues creences poden sabotejar el procés, fent que l'atenció torni a dirigir-se cap els elements que justifiquen les creences desadaptatives.

## **LA PERSPECTIVA COGNITIVA-CONDUCTUAL**

La perspectiva Cognitiva-Conductual inclou un grup de pràctiques que modifiquen la forma de pensar i/o la forma d'actuar de les persones (Beck, 1976; 2011). Els pensaments i les conductes sovint estan interconnectades, i segons aquest enfocament, si aconseguim canviar la forma de pensar, transformarem les conductes que causen els problemes (Dobson & Dobson, 2017). La teràpia Cognitiva-Conductual combina el treball cognitiu i el treball conductual, i s'ha convertit en una de les orientacions psicoterapèutiques que ha tingut més evidències empíriques i experimentals sobre la seva eficàcia en una gran varietat de problemes i trastorns psicològics (Fernández, García, & Crespo, 2012).

Els psicoterapeutes d'aquesta línia treballen per ajudar els pacients a canviar els seus pensaments i/o comportaments, i com a resultat, afavoreix la millora dels seus símptomes i la superació dels seus trastorns. Un dels propòsits és el de facilitar que els pacients entenguin el significat que els lliga a la seva experiència i, també, com poden avaluar de forma més precisa allò que els succeeix. En aquesta alternativa és on trobem també part del canvi en el subjecte. A més a més, es plantegen estratègies conductuals que poden millorar la forma en la qual el pacient interactua amb el seu entorn (Sudak, 2006). Així doncs, amb la línia psicoterapèutica Cognitiva-Conductual trobem una evolució natural dels dos corrents integrants.

### **Les teràpies cognitives-conductuals**

Com a resultat de la combinació de les dues teràpies, sorgeix la TCC (Dobson, 2010), que consta dels pilars de la teràpia conductual, la Teràpia Racional Emotiva Conductual (TREC) d'Albert Ellis (Ellis, 1962) i la teràpia cognitiva, desenvolupada principalment pel psicoterapeuta Aron Beck en els anys seixanta (Beck, 1976). L'objectiu de la teràpia cognitiva és canviar la forma de pensar de les persones, mentre que, la teràpia conductual, se centra en canviar les seves accions o els seus comportaments.

És una teràpia que s'ocupa de la relació que hi ha entre la forma de pensar d'una persona i en com aquesta afecta a les seves accions, modificant tant el pensament com la conducta dels subjectes. Proposen que el pensament d'un individu influeix en com se sent i com es comporta, i que, per tant, interpreten que els problemes de depressió o d'ansietat són deguts a processos mentals (Dobson, 2010).

L'objectiu de la teràpia cognitiva-conductual és ensenyar al pacient a identificar els pensaments negatius o disfuncionals i a transformar-los en pensaments positius o adaptatius (O'Donohue, Fisher, & Hayes, 2004). Es busca, doncs, afavorir l'adopció de patrons de pensaments més optimistes i funcionals en algunes situacions. Aquesta teràpia permet identificar els errors de pensament en situacions diverses i fer canvis, suggerint-li a la persona que busqui proves sobre les seves suposicions o que trobi explicacions alternatives per a aquests errors. Per tant, la teràpia se centra molt més en el present que en les possibles causes del problema, que

potser tinguin les seves arrels en el passat. El paper de la teràpia cognitiva-conductual és qüestionar els pensaments inadaptats a través d'exercicis com l'escriptura d'un diari o registre de pensaments. El diari o el registre s'analitza després en les sessions psicoterapèutiques i permeten que el pacient pugui fer els canvis corresponents (O'Donohue et al., 2004).

La teràpia cognitiva-conductual ha seguit evolucionant en les darreres dècades, sorgint així teràpies amb bases de la filosofia del *mindfulness*. Un enfocament de teràpia recent és el que planteja Cayoun (2014), que és la teràpia cognitiva-conductual basada en el *mindfulness* (TCCBM) i que permet als pacients concentrar-se en el moment present, sense jutjar-lo. Utilitza tècniques com la meditació i la respiració, entre d'altres. El treball amb la pràctica del *mindfulness* aconsegueix que les persones siguin més conscients dels seus pensaments, sentiments i del seu propi cos. Això facilita la reducció o eliminació de sentiments de desbordament (Cayoun, 2014). Així doncs, la teràpia cognitiva-conductual basada en *mindfulness* (TCCBM) es val de mètodes de la teràpia cognitiva-conductual clàssica, combinats amb *mindfulness* i amb meditació *mindfulness*. Està dissenyada per evitar recaigudes en la depressió.

Cal tenir present l'existència d'una línia de treball pròxima, que és la reducció de l'estrès basat en el *mindfulness* (REBM) (Lerhaupt & Meibert, 2017). Aquest és un programa basat en el *mindfulness* desenvolupat per Kabat-Zinn (1990, 2006). Aquest programa utilitza una combinació de meditació *mindfulness*, i de consciència i moviment corporal. Són línies de treball semblants que cal diferenciar.

Un altre tipus de teràpia amb *mindfulness*, dins del mateix corrent, és la teràpia d'acceptació i compromís (TAC) (Hayes & Strosahl, 2004; Hayes, Strosahl, & Wilson, 2012), que està basada en dues idees principals: el pacient accepta el que està fora del seu control personal i es compromet a realitzar canvis per millorar. L'objectiu és que la persona pugui aconseguir una vida rica i rellevant sense tractar els símptomes de forma explícita. Acceptant els símptomes pertorbadors, en molts casos, ja es produeix una millora en el pacient.

## LA PERSPECTIVA HUMANISTA

Al mateix temps que es desenvolupava l'enfocament cognitiu, sorgia la línia Humanista, que era una alternativa a les línies Conductistes i Psicoanalítiques que imperaven en aquella època (DeCarvalho, 1991). El plantejament humanista dóna més importància a la recerca de l'autorealització personal inherent a tot individu, és a dir, en l'expressió de les nostres qualitats personals i en el desenvolupament del nostre potencial. El focus d'atenció es dirigeix cap a la persona en el seu conjunt: els seus pensaments, sentiments i cap a la lliure voluntat que regeix la seva conducta i que ens empeny a ser la millor versió de nosaltres mateixos (Schneider, Pierson, & Bugental, 2015). Dos dels psicòlegs més influents de la perspectiva humanista són Carl Rogers i Abraham Maslow.

El primer d'ells, Rogers (1981), és un dels creadors d'aquesta perspectiva de la psicologia, també anomenada perspectiva centrada en el client o en la persona. Remarca la importància de la relació entre el client/a (mai anomenat pacient, ja que se li vol atorgar un rol actiu i de responsabilitat en el seu procés) i el terapeuta que l'acompanya. Va posar molt d'èmfasi en el canvi de la terminologia, ja que la denominació de pacient denota un enfocament més orientat a la passivitat i a les malalties, i la denominació de client/a, està més dirigida a la responsabilitat, a l'acció i al creixement de l'individu. Les seves teories es basen en la consideració incondicional i positiva que un terapeuta hauria de mostrar al seu client/a. Un gran nombre de teràpies han adoptat els seus ideals, no només les humanistes (Barceló, 2013). Les bases que va exposar Rogers han estat també incorporades en les línies de la *Psicologia Coaching*, que explorarem en capítols posteriors.

El segon autor és Maslow (1991), psicòleg conegut per crear la “jerarquia de les necessitats”, una teoria de la motivació. L'autor instava a la gent a ocupar-se primer de les seves necessitats bàsiques i després de les altres necessitats més complexes. Un cop sobrepassats tots els nivells, trobaríem les necessitats d'autorealització. La creencia de Maslow en la capacitat que tenien els seus clients/es de poder desenvolupar-se i millorar era un dels grans pilars del canvi en els seus processos terapèutics.

L'aportació de les teories i pràctiques humanistes als processos de canvi estarien lligades, principalment, amb l'actitud i la presència del psicòleg o professional. Aquests acompanyaments, seguint les condicions que determina la Psicologia Humanista, farien que es produïssin els canvis en les persones. Entenem aquesta perspectiva com una línia de treball flexible i oberta a considerar més factors o elements.

### **Les teràpies humanistes**

Les Teràpies Humanistes és el nom que s'aplica a un grup de línies terapèutiques que se centren en el paper de la lliure elecció, l'autosuperació, i el creixement en el desenvolupament humà (Schneider, Pierson, & Bugental, 2015). Aquest tipus de teràpies tendeixen a fixar-se en el present, determinant l'estat del pacient en aquest moment, enlloc de reflexionar sobre com van arribar a aquest punt o de preocupar-se pel que pot arribar a implicar el futur en sí mateix. El seu objectiu és ajudar a les persones a descobrir els seus punts forts, la seva creativitat, i les opcions per arribar a la realització personal, és a dir, a aconseguir el màxim potencial de la persona. Entre els supòsits fonamentals en què es basa la Psicologia Humanista, s'inclouen els següents punts: experimentar és la clau (pensar, sentir, percebre, palpar, recordar...), posant molt d'èmfasi en l'apartat fenomenològic; les persones han de reconèixer que tenen lliure elecció i responsabilitzar-se del seu creixement personal; la realització personal, que és la necessitat d'aconseguir el nostre màxim potencial; i el fet que les persones són inherentment bones i progressaran si disposen de les condicions adequades, especialment durant la seva infantesa (House, Kalisch, & Maidman, 2017).

Existeixen diverses escoles de teràpia humanista (Rowan, 1987) com la teràpia gestalt, la teràpia de les necessitats humanes, la teràpia centrada en la persona, la teràpia breu centrada en les solucions i la teràpia existencial.

La teràpia gestalt va ser desenvolupada per Fritz Perls (1976), Laura Perls (2012) i Paul Goodman (Stoehr, 1998) en els anys quaranta i cinquanta. Se centra en l'experiència de la persona en el seu conjunt (els seus pensaments, sentiments i accions) i en el moment present ("l'ara i aquí"). La teràpia gestalt gira al voltant de les habilitats i tècniques que necessitem



desenvolupar per ser més conscients dels nostres propis sentiments, pensaments, idees i creences (Perls, Hefferline, & Goodman, 1951). Aquests elements es poden aconseguir utilitzant tècniques com els jocs de rol i la cadira buida, entre d'altres.

Amb els jocs de rol, el terapeuta pot assumir el rol de la persona que és la font de les dificultats del pacient, com podria ser la parella o els pares. A continuació, se li demana que interactui amb ell/a. Una altra possibilitat és que sigui el pacient qui assumeixi el paper de l'altra persona per poder experimentar diferents sentiments i emocions que li permetran millorar la seva autoconsciència (Woldt & Toman, 2005). I també es fa ús de la tècnica de la "cadira buida", que consisteix en col·locar una cadira buida enfront del client/a i es demana que s'imagini que està ocupada per algú important per a ell, com podria ser els pares o la parella, o, fins i tot, ells mateixos. El client/a pot interactuar amb aquesta persona parlant amb ell/a i/o fent-li preguntes. Després s'intercanvien les posicions en les cadires i el client/a es converteix en la persona escollida; es van invertint els papers i la interacció continua. L'objectiu és que aflorin certs sentiments reprimits que poden estar alimentant conflictes o angoixes (Brownell, 2008).

Una altra teràpia dins del mateix marc és la teràpia de les necessitats humanes (Maslow, 1991, 2008), que afirma que seríem persones més felices si fóssim més conscients i més sensibles davant de les nostres necessitats i recursos innats. Segons aquesta teràpia tots/es tenim un conjunt de necessitats físiques i emocionals pròpies i comunes en la gran majoria de les persones, que venen acompanyades d'uns recursos físics i d'uns recursos emocionals corresponents. Per respondre a aquestes necessitats fem ús dels nostres recursos. Quan es compleixen aquestes necessitats innates, ens sentim feliços i complaguts, però quan aquestes necessitats no estan cobertes, ens estressem o ens fan sentir emocions de tristesa o de frustració (Maslow, 2016). Un terapeuta de les necessitats humanes utilitza tècniques com la relaxació, la visualització i l'ús de metàfores perquè el seu client/a sigui capaç de descobrir les seves necessitats emocionals no satisfetes i, després, poder organitzar-se un treball adient per tal de trobar formes de complir-les, fent ús dels seus propis recursos i capacitats.

Dins del marc de les teràpies humanistes trobem la teràpia centrada en la persona, també coneguda com a teràpia centrada en el client o rogeriana, en referència a Carl Rogers, el seu creador durant els anys quaranta i cinquanta. Rogers (1981) entén que la teràpia consisteix en una relació entre iguals que intenten resoldre un problema. Afirma que, per millorar la condició

d'un client/a, el terapeuta ha de ser cordial, sincer i comprensiu. Amb aquest enfocament, és el client/a, i no el terapeuta, qui assumeix la responsabilitat de canviar la seva vida. Enlloc de treballar sobre els motius inconscients del problema, com fa la teràpia psicodinàmica, afirma que el client/a sap com se sent i que és el major expert en sí mateix/a (Farber, Sanz, Brink, & Raskin, 2001).

Les tres condicions fonamentals que formen els pilars de la teràpia centrada en el client, són que el terapeuta ha de ser coherent amb el client/a, el que significa que interactua amb ell, de forma sincera i autèntica (i no mantenint una actitud neutral com fa un terapeuta de corrents psicodinàmiques); el terapeuta ofereix al client/a una consideració positiva incondicional, demostrant-li la seva profunda preocupació, mostrant-li acceptació i una actitud lliure de prejudicis; i el terapeuta també demostra una comprensió empàtica de cara al client/a. Segons Roger (1981), si aquestes condicions estan presents en un terapeuta, els clients/es se sentiran lliures per expressar-se sense haver de preocupar-se sobre el que pensaran d'ell/a o de si se'ls està jutjant. El psicoterapeuta no intenta canviar la forma de pensar del client/a, com sí que és el cas d'un procés de teràpia cognitiva-conductual. Aquest enfocament permet que sigui el client/a qui lideri i qui determini la seva direcció, facilitant que se senti lliure per explorar els temes que són més importants per a ells i no els que consideri el terapeuta. Com a resultat, això permet que el client/a identifiqui per sí mateix formes de pensar alternatives que després propiciaran el seu creixement a nivell personal. El paper del terapeuta és el de facilitar aquest procés creant un ambient adequat, lliure de prejudicis i no dirigit, en què els clients/es se sentin lliures per treballar amb l'autoexploració (Brodley & Moon, 2011). Remarquem aquestes condicions fonamentals ja que també les podem apreciar en processos de *Psicologia Coaching* que després exposarem.

També existeix dins del mateix marc la teràpia breu centrada en solucions (TBCS) o teràpia breu (Macdonald, 2011). Aquesta se centra més en el fet de desenvolupar solucions que en analitzar els problemes, a diferència dels altres principals corrents (De Shazer, 1995; De Jong, & Berg, 2013). És una teràpia que dura, habitualment, entre tres i cinc sessions, essent una teràpia més ràpida si es compara amb d'altres com la cognitiva-conductual o la psicodinàmica. L'objectiu d'aquesta teràpia és utilitzar els punts forts del client/a i les seves habilitats per trobar solucions, enlloc d'invertir massa temps i energies en analitzar els problemes (O'Connell, 2012).

Durant les sessions, el terapeuta fa preguntes que animen el client/a a trobar les seves pròpies solucions als problemes. Algunes de les tècniques utilitzades són les excepcions, l'escala d'avançament i la pregunta miracle (O'Connell & Palmer, 2005). Les excepcions consisteixen en fer preguntes sobre aquells instants excepcionals. D'aquesta manera, permeten que el subjecte s'adoni que existeixen uns períodes de treva i que així reflexioni sobre els recursos que va utilitzar en aquells moments per a millorar la situació. Mitjantçant una anàlisi on es destaquen els punts forts i els recursos que es van posar en marxa per aconseguir "el període d'excepció", el terapeuta pot ajudar el client/a a trobar les seves pròpies solucions als seus problemes.

La tècnica de l'escala d'avançament utilitza una escala del 0 al 10 perquè el client/a identifiqui on es troba en aquest moment respecte a un problema i on li agradaria ser. Aquest fet ajuda a identificar objectius i metes, així com a ser conscient de quan ja els ha assolit. Les escales també es poden utilitzar per classificar els problemes segons la seva dificultat. Pel que fa a la tècnica de la pregunta miracle, aquesta consisteix en dir-li al client/a que imagini que mentre dormia ha sorgit un miracle que soluciona el seu problema actual. Se li demana que imagini com s'assabentaria, ajudant-lo a visualitzar clarament com seria el seu futur si tot s'arreglés. Aquesta imatge és motivant per al client/a perquè li permet creure que es pot aconseguir trobar una solució fent passes petites i pràctiques (Proudlock, 2017).

Finalment, la darrera teràpia inclosa en aquest marc humanista, és la teràpia existencial (Yalom, 1980), que busca explorar les dificultats des d'una perspectiva més filosòfica. Estudia temes com el significat de la vida, enlloc d'adoptar un enfocament basat en la tècnica. No se submergeix en el passat, sinó que se centra en l'ara i aquí. Les dificultats emocionals i psicològiques es consideren conflictes interns causats per l'enfrontament de la persona amb aspectes fonamentals de l'existència, com la inevitabilitat de la mort, la llibertat, la responsabilitat, l'aïllament existencial i els sense sentits (Greenberg, Koole, & Pyszczynski, 2004). La teràpia existencial té les seves arrels tant en l'enfocament humanista com en el psicoanalític, però també està molt influenciada pels filòsofs del segle XIX. Durant la teràpia s'ajuda el client/a a enfrontar-se als quatre regnes o màximes preocupacions, que són el seu paper en el món físic, en el món social, en el seu món interior i en el seu món ideal. L'objectiu de la teràpia existencial és ensenyar els clients/es a poder afrontar les grans ansietats sobre la vida i el seu significat, així com també reconèixer que tenim llibertat d'elecció per escollir com viure la

nostra vida, les nostres obligacions i les decisions que comporten. Els terapeutes existencialistes ajuden els seus clients/es a assumir la responsabilitat de les seves vides i de les seves decisions i a ademetre que les seves vides tenen sentit (Spinelli, 2007). En processos de *Psicologia Coaching* podem també trobar demandes que vagin en la línia de la recerca del sentit personal del client/a.

## **LA PERSPECTIVA INTEGRADORA I LES TERÀPIES DE TIPUS INTEGRADOR**

El darrer marc que ha sorgit de psicoteràpia és el de les teràpies de tipus integrador (O'Brien & Houston, 2007). La teràpia integradora es basa en un enfocament combinat de psicoteràpia que utilitza elements de teràpies específiques per a respondre a les diferents necessitats de cada client/a individual. Tenen el seu origen en les perspectives humanistes, però es basen en la creença que existeixen diverses maneres de treballar amb un client/a, depenent de la seva personalitat i dels seus problemes (Evans & Gilbert, 2005).

Els plantejaments integradors també es fixen en la persona en el seu conjunt i creuen que per poder ajudar-la s'ha de considerar l'individu en termes globals o de tot un conjunt (tenint en compte els seus sistemes emocionals, cognitius, conductuals i fisiològics) i, també, tenint present el seu món social (Norcross & Goldfried, 1994). Les teràpies integradores permeten avançar cap a una comunió de corrents i línies, essent així un marc on es pretenen complementar eines, metodologies i estudis que afavoreixin el canvi personal. Aquesta integració està reglada i segueix un ordre i unes pautes estructurades. D'aquesta manera se sustenta amb una base empírica fiable i vàlida. Els treballs efectuats segueixen uns estàndards professionals rigorosos.

El propòsit del repàs dels corrents de la Psicologia clínica i de les línies psicoterapèutiques és el de concebre quines són les bases teòriques i pràctiques d'aquestes línies de treball i com la *Psicologia Coaching* ha adaptat la gran majoria d'elles dins d'un marc propi, construint així les línies de treball de la *Psicologia Coaching*, que veurem en el proper capítol. Aquestes línies són les principals segons criteris generals i també són les que més ha adoptat la *Psicologia Coaching*. Hi ha moltes més línies d'estudi, tot i que per a la nostra investigació

destaquem aquestes, ja que són les que després hem incorporat en l'apartat d'investigació de camp.

El fet d'explorar les diferents línies psicoterapèutiques ens permet poder conèixer millor les bases de les quals parteix la *Psicologia Coaching* i, sobretot, apreciar les semblances amb molts conceptes i pràctiques psicoterapèutiques, tot i que, cal remarcar que la *Psicologia Coaching* no és una teràpia tal com argumentarem més endavant. La Psicoteràpia, al ser una pràctica pel canvi personal molt més antiga que la *Psicologia Coaching*, serveix de base a partir de la qual aquesta darrera pot nodrir-se.

Un dels fonaments del marc teòric d'aquest treball és precisament el concepte d'eficàcia i les variables que influeixen a l'hora de determinar aquesta en una intervenció psicoterapèutica per, després, poder dur a terme un anàlisi sobre quins elements o variables determinen l'eficàcia en una intervenció en *Psicologia Coaching*.

## **PART II: LA PSICOLOGIA COACHING COM A EINA DE CANVI**

### **Capítol 2: La Psicologia Coaching com a especialitat de la Psicologia**

La *Psicologia Coaching* va néixer de la necessitat d'estructurar l'estudi i la pràctica científica del *Coaching*, essent aquesta última una pràctica desregularitzada amb unes bases de coneixement poc clares i aplicades per persones provinents d'àrees que no estan vinculades amb la Psicologia. Per tant, la *Psicologia Coaching* té una base teòrica científica que facilita el disseny d'una intervenció pràctica específica. Les seves diferents línies de treball s'adapten a les línies psicoterapèutiques ja existents de la Psicologia Clínica, com la Psicologia Coaching Cognitiva-Conductual (Palmer & Szymanska, 2007). En el capítol anterior vam explorar les bases de la Psicoteràpia per tal de poder, a continuació, contemplar una adaptació en el camp de la *Psicologia Coaching*.

#### **2.1. La Història de la Psicologia Coaching**

Per tal de poder conceptualitzar la Psicologia Coaching, ens hem de remuntar als seus orígens, traçant, així, una línia temporal que ens porta a descobrir les seves bases i els seus fonaments. Pel que fa a efectes de la seva denominació, al 1926 apareix publicat per primera vegada el terme de "Psychology of Coaching" en un estudi de Griffith, com es va citar en Saenz i Makirriain (2008), en el que es tractava la Psicologia del Coaching en l'àmbit purament esportiu. Posteriorment, en els anys cinquanta, hi va haver psicòlegs clínics que van realitzar intervencions de *Coaching* des de la consultoria o el *counselling*, amb el propòsit d'augmentar el benestar i millorar el rendiment de la població no clínica (Grant, 2006). També podem apreciar un origen comú de la *Psicologia Coaching* i del *Coaching* en l'esfera esportiva (Gallwey, 1976). En aquest àmbit, l'autor va definir el joc intern i el joc extern. El primer fa referència a l'estat emocional i les creences del propi subjecte; el segon, a les tècniques i a les formes de jugar de l'atleta per superar el seu oponent. Així doncs, es van assentar les bases del treball d'acompanyament per al desenvolupament professional de l'atleta, així com unes primeres pautes per al treball personal.

Pel que fa al terme de “Coaching Psychology” en un àmbit més modern, apareix l’any 1996 amb la primera edició especial de “*Coaching en empreses*” de la revista “Australian Psychological Association”, Psicologia i Consultoria (Australian Psychological Society, 2016). Es considera una subdisciplina acadèmica de la Psicologia que sorgeix a partir de la formació de la “Coaching Psychology Unit” a la “University of Sydney” l’any 2000 (Palmer & Wybrow, 2008). Aquest esdeveniment marca la creació de la línia de treball en *Psicologia Coaching* (Grant i Cavanagh, 2007). A la vegada es posen en estudi les bases psicològiques del *Coaching* i es formalitza l’acreditació de *psicòleg/òloga coach*. Cal observar que el terme subdisciplina pot generar controvèrsia, ja que és un terme que denota un cos de coneixement i pràctica molt definit i estructurat, que en aquest cas no és tan evident, tot i que els autors anglosaxons recorren a ell en tots els escrits i en totes les publicacions.

Posteriorment, l’any 2002 es crea un “Special Interest Group” sobre *Psicologia Coaching*, a més d’organitzar-se tallers i conferències en la “British Psychology Society Council” (“BPS”) (Palmer & Wybrow, 2008). Més endavant, al 2004 es forma el “Special Group in Coaching Psychology” i els Dr. Cavanagh, Dr. Palmer i Dra. Whybrow desenvolupen la “International Coaching Psychology Review”, amb la celebració el mateix any de la “Inaugural Coaching Psychology Conference”. També es publica la revista “The Coaching Psychologist” per a difondre les investigacions i el treball en aquest camp. Posteriorment, s’estableix el Departament de Psicologia de la “City University London” que és considerada la primera Unitat de Psicologia Coaching”) (Palmer & Wybrow, 2008).

A partir d’aquí, s’han anat succeïnt tota una sèrie de congressos i esdeveniments que han contemplat tant l’actuació i difusió nacional com internacional. A més a més, s’han gestat les corresponents acreditacions coordinades per les diferents societats estatals i a nivell global (International Society for Coaching Psychology, 2018), fins a arribar a l’actualitat, on els esforços de la “International Society for Coaching Psychology” estan dirigits a l’establiment de l’especialitat de la pràctica del “psicòleg/òloga coach”, com a treball plenament acreditat i reconegut (International Society for Coaching Psychology, 2018).

Pel que fa a l’àmbit nacional, es va celebrar el Congrés Internacional de Psicologia Coaching a Barcelona l’11 i 12 d’octubre del 2011 (Infocop Online, 2016). També s’han organitzat tallers com els de “Psicologia coaching de la salut: aplicant estratègies i tècniques

cognitiu-conductuals”, l’any 2013, impartit pel Dr. Stephen Palmer, un dels màxims difusors de la *Psicologia Coaching* a nivell mundial (Col·legi Oficial de Psicologia de Catalunya Psicologia Coaching en el COPC, 2016). A més a més, la formalització de l’Acreditació d’Expertesa en Psicologia Coaching dins del COPC (Col·legi Oficial de Psicologia de Catalunya Acreditació d’Expertesa en Psicologia coaching, 2016), i l’organització dels premis biennals de Psicologia Coaching (Col·legi Oficial de Psicologia de Catalunya Premis Psicologia Coaching, 2016) demostren el creixement i la consolidació d’aquesta línia de treball a Catalunya.



## 2.2. La conceptualització de la *Psicologia Coaching*: què és i com s'intervé?

La *Psicologia Coaching* neix amb el propòsit d'aportar rigor científic a la seva pràctica, essent una metodologia amb la fiabilitat i amb la validesa pròpies de la Psicologia (Vandaveer, Pearlman, Lowman, & Brannick, 2015). Això es produeix perquè adapta els fonaments de les teories, els principis i els mètodes psicològics (Allen, 2016). A més a més, Allen (2016) afirma que les bases de la *Psicologia Coaching* estan constituïdes per tot un conjunt de línies de la Psicologia, fet que li aporta un marc de treball més ampli i divers que el que disposa només el *Coaching* (veure capítol 2.3.).

Passmore (2010) refereix que la *Psicologia Coaching* és l'estudi científic que té en consideració el comportament, les cognicions i les emocions de la persona dins d'una pràctica del *Coaching*, és a dir, que *el psicòleg coach* té una visió profunda del subjecte amb qui treballa, comprenent-lo en una globalitat i desenvolupant unes habilitats precises per a la seva tasca d'acompanyament. Altres autors coincideixen en què la *Psicologia Coaching* és una metodologia que facilita el rendiment personal i professional, a més a més d'ajudar a millorar el benestar en persones sense cap trastorn clínic, dins de la població general, sostinguda per models de *Coaching* i bases pròpies d'enfocaments psicoterapèutics (Grant & Palmer, 2002, 18 de Maig; Grant, 2006; Palmer & Whybrow, 2007; Lai, 2015). El *coachee* (a partir d'ara, el client/a d'un procés de Psicologia Coaching l'esmentarem com a *coachee*) és el protagonista del procés de *Psicologia Coaching*, intervenció que no s'aplica mai com a teràpia, tot i que disposi d'elements comuns amb algunes línies psicoterapèutiques, com hem esmentat anteriorment (Grant & Cavanagh, 2011).

Institucions de renom en la *Psicologia Coaching*, com "l'Australian Psychological Society" (APS) amb el seu "Interest Group for Coaching Psychology" (IGCP); el grup especial de *psicòlegs coach* que formen part de la Societat Britànica de Psicologia (BPS); i la International Society for Coaching Psychology (ISCP), la conceptualitzen com una aplicació científica amb un sistema que permet millorar l'experiència tant en l'àmbit personal com laboral, aportant així benestar a les persones, als grups i a les organitzacions sense problemes de salut mental o nivells anormals de malestar (Australian Psychological Society, 2018; The British Psychological, 2016; International Society for Coaching Psychology, 2017). Així mateix, la

International Society for Coaching Psychology és l'organització principal que vetlla per a la bona pràctica i per a la investigació i fonamentació científica de la *Psicologia Coaching* (International Society for Coaching Psychology, 2017). Amb aquestes conceptualitzacions, s'estableixen unes línies a nivell mundial per tal de poder guiar els diferents professionals en les seves respectives societats nacionals de la *Psicologia Coaching*. Les definicions de les institucions són semblants a les dels autors experts en la *Psicologia Coaching*, ja que molts dels anteriors pioners disposen de càrrecs directius en aquestes organitzacions.

La metodologia de la *Psicologia Coaching* és practicada per psicòlegs qualificats que disposen d'un grau en Psicologia i qualificacions significatives de postgrau (Allen, 2016). D'aquesta manera el/la *psicòleg/òloga coach* disposa d'una base professional que permet poder garantir un rigor en les seves intervencions. A més a més, tal com hem especificat, la *Psicologia Coaching* s'aplica a una població no clínica que no pateix de cap psicopatologia i amb el propòsit de millorar el rendiment en tots els àmbits de la vida del subjecte.

En definitiva, podem contemplar com hi ha elements del *Coaching* inscrits dins la *Psicologia Coaching*, tot i que l'abast de línies i bases teòriques i pràctiques d'aquesta darrera metodologia són més extenses, ja que la *Psicologia Coaching* té en consideració totes les fonamentacions de la Psicologia. A més, un punt diferencial és el rigor científic de què disposa la *Psicologia Coaching* i de què no disposa el *Coaching*, així com el perfil del *psicòleg/òloga coach*, que difereix del *coach*, qui no disposa d'una base en Psicologia.

## **Tipus de processos en Psicologia Coaching**

Existeixen principalment diferents tipus de processos de *Psicologia Coaching*: en funció de l'àmbit d'aplicació, si és en un àmbit professional, relacionat amb les organitzacions o amb el lloc de treball (Peltier, 2010), o si és en un àmbit de vida privada (How, 2013; Moore, Tschannen-Moran & Jackson, 2016); i en funció del nombre de *coachees* a qui acompanya, si es tracta de subjectes individuals, de grups o d'equips (Passmore, Peterson & Freire, 2016).

Més concretament, Zeus i Skiffington (2002) exposen que el *Coaching* té la finalitat d'ajudar als treballadors/es a considerar alternatives i prendre decisions respecte el treball, al

mateix temps que l'organització és beneficiària de conèixer les perspectives professionals del personal, les planifica i, a més a més, els hi ofereix oportunitats per a que aconseguixin els seus objectius en l'àmbit professional. Seguint en aquest àmbit, Alonso, Calles i Gioya (2010) conceptualitzen el *Coaching executiu* com un procés d'entrenament guiat, estructurat, personalitzat i confidencial, que ajuda a que les persones desenvolupin el seu màxim potencial, perquè aconseguixin les metes proposades gràcies a un major grau de consciència, i que els permeti assumir la responsabilitat de millorar i desenvolupar la seva auto-confiança dins d'un entorn laboral.

En referència al *Coaching de vida* o en un àmbit de vida, Leonard (1998) explica que aquest permet poder clarificar els valors de les persones, quins són els primers passos per entendre plenament les seves prioritats a la vida i, a partir d'aquest punt, plantejar els canvis necessaris que vol efectuar. Alguns d'aquests canvis poden ser molt notoris, ja que es busca la coherència i la integració d'allò que la persona és i vol arribar a obtenir, i tenen present una visió conjunta de la persona (Leonard 1998; Leibling i Prior, 2004).

En relació al *Coaching individual*, Cardon (2005) afirma que és una metodologia que permet acompanyar al *coachee* en el seu desenvolupament tant a nivell professional com personal, però que no contempla el treball amb més persones. Pel que fa al *Coaching grupal* i al *Coaching d'equips*, Piqueras i Arola (2014) fan una diferència i exposen que un grup de persones no és sempre un equip, ja que un equip té un fi comú, i responsabilitats individuals i compartides, mentre que un grup no té perquè tenir un fi comú, i cada individu té la responsabilitat sobre el seu propi rendiment. L'objectiu del *Coaching grupal*, és el desenvolupament del grup i es focalitza en l'agenda individual de cadascun dels membres en un marc de treball conjunt i col·laboratiu i amb metes que poden ser de tot el grup (Cardon, 2005; Villa & Caperán, 2010; Piqueras & Arola, 2014).

La nostra intervenció s'ha centrat en un procés de *Psicologia Coaching*, on es va treballar en un àmbit personal o de vida i en un entorn grupal des d'un enfocament individual, fet que el situaria en una línia més pròxima al *Coaching Grupal*. Hawkins (2017) afegeix que el *Coaching Grupal* és un procés de *Coaching* individual en un context grupal, on els membres del grup poden anar intercanviant-se per torns per tal de convertir-se en el client principal, mentre que els altres membres del grup poden facilitar recursos a aquesta persona.

La nostra investigació estaria en un punt més pròxim al treball grupal, tal com especifica Hawkins (2017), ja que hi ha elements del context compartit que poden haver influït en el treball individual de cada participant. Però, pel que fa als objectius grupals, tal com mencionen els altres autors (Cardon, 2005; Villa & Caperán, 2010; Piqueras & Arola, 2014), aquests han estat plantejats des d'un enfocament purament individual, sense considerar aspectes col·lectius com a equip de professors/es. L'organització del projecte d'investigació s'efectua a nivell grupal, tenint present les dificultats d'organitzar una atenció individualitzada a cada participant. El nostre propòsit és el de facilitar una logística que rendibilitzi tots els recursos, tenint en compte que només participen tres *psicòlegs/òlogues coach* acreditats. És per això que, per una banda tenim present les possibles variables del treball en grup i de les dinàmiques compartides que s'efectuen, i per l'altra banda, també remarcuem que disposem d'una guia marcada sobre el què treballar en cada sessió, deixant un marge pel treball individual de cada subjecte.

### **Passos per a la intervenció en un procés de Psicologia Coaching**

Per conèixer amb detall sobre com s'intervé en un procés de Psicologia Coaching, s'han seguit les pautes de la Secció de Psicologia Coaching del COPC. Pel que fa al COP Madrid i la “International Society for Coaching Psychology” (ISCP) no disposen de guies procedimentals com la que s'ha creat aquí. Moreno, Ribot, Rodeja, i Jiménez (2012) exposen els passos per a una intervenció en un procés de *Psicologia Coaching*. Existeixen tres fases al llarg del procés: abans, durant i després.

Abans de començar un procés, hi ha un punt “d'Exploració de l'àmbit d'actuació”, que consisteix en obtenir informació genèrica sobre el context en el qual es realitzarà la intervenció. En els processos de *Psicologia Coaching* l'exploració s'ha de fer mitjançant una primera entrevista o contacte amb el client/a, per tal de poder indagar quin és el motiu de la seva sol·licitud de serveis i per què desitja realitzar el procés. En un treball amb un col·lectiu, són necessàries una o varies entrevistes prèvies que permetin aprofundir en el coneixement del context d'intervenció. L'objectiu és generar un diagnòstic des del marc conceptual de la Psicologia aplicada als individus, equips o organitzacions, i, després, facilitar una avaluació objectiva posterior de la intervenció (Moreno et al., 2012).

A continuació, trobem els “Pressupòsits de la situació de partida”. El *psicòleg coach* formula una aproximació sobre la situació inicial en la qual es troba la persona que passarà pel procés. Es tracta llavors, d'un diagnòstic o d'un prediagnòstic que permet orientar la intervenció.

Posteriorment, es produeix la “Planificació de la intervenció”, que es fa juntament amb el *coachee* i es plasma en un document que conté l'origen i antecedents de la intervenció; l'argumentació de com el model d'intervenció pot contribuir a què el client/a s'aproximi als seus objectius enunciant l'enfocament i les tècniques psicològiques que es faran servir; l'estructura del programa d'intervenció amb la determinació del número estimat de sessions, el seu tipus, lloc, durada i el període estimat total d'intervencions, concretant les dates; i per últim, el mètode que pot usar-se per avaluar l'eficàcia i l'eficiència de la intervenció.

Després, hi ha “l'Acord de condicions de la intervenció”, que es plasma en un document firmat que inclou, a més a més, una clàusula de confidencialitat del *psicòleg coach* amb el *coachee* en què respectarà els continguts que es tractin en el transcurs de les sessions. I finalment, trobem la “Informació per a l'inici del programa”, on s'envia un missatge de comunicació al *coachee*, recordant-li l'hora, lloc i durada estimada de la primera sessió, i si procedeix, un esbós orientatiu d'allò que s'hi pretén treballar..

Durant el procés de *Psicologia Coaching*, s'estableix el primer punt, que és “l'Establiment de la meta”, el qual ajuda el *coachee* a establir quin serà l'objectiu general que voldrà aconseguir una vegada acabi el procés. Quan aquesta meta general i àmplia està clarament definida, en una segona fase, s'analitza la situació actual del *coachee*, clarificant si és factible, i explorant els recursos personals que el *coachee* té, per així poder potenciar-los. S'ajuda també al *coachee* a identificar creences, automatismes i obstacles, fent ús de diverses tècniques. En el següent punt, el de “Definicions d'opcions”, s'anima el *coachee* a emprendre accions que l'apropin a la seva meta. El *psicòleg coach* acompanya el *coachee* per tal que analitzi i busqui totes les possibilitats que tingui al seu abast.

Després es fa “l'Establiment de plans d'acció”, que confecciona el *coachee* amb l'acompanyament del *psicòleg coach*, i que pot incloure subplans i contenir els passos específics i els plaços temporals. També s'estableixen compromisos orientats a què el *coachee* actuï de manera diferent. A continuació, es realitza el “Seguiment dels plans d'acció”, on el *psicòleg coach* té la missió de dur a terme en diverses sessions un seguiment i avaluació precís que ajudi el *coachee* a tenir una referència externa, sistematitzada i ampliada dels resultats de les accions

que va efectuant. D'aquesta manera es facilita la consolidació dels aprenentatges i de les habilitats i/o actituds. I, finalment, tenim el punt de la “Consolidació i el reforç dels aprenentatges”, on el *psicòleg coach* ajuda el *coachee* a prendre consciència de com el seu comportament el pot apropar o allunyar de la seva meta. Aquí, el *psicòleg coach* pot fer ús de metodologia interrogativa reflexiva i/o instruments d'autoavaluacions sistematitzades.

La darrera fase, després d'un procés de *Psicologia Coaching*, té la finalitat d'ajudar el *coachee* a valorar tres aspectes fonamentals: la percepció que ell/a mateix/a té quant al grau d'avenç i l'èxit de les metes plantejades; la valoració des del seu àmbit d'interacció personal o professional del canvi percebut en la seva actitud o comportament; i, en el cas de programes de *Psicologia Coaching* en empreses, es pot mesurar el retorn de la inversió (ROI) que pot estimar-se amb motiu del programa de desenvolupament (Moreno et al., 2012).

En la nostra investigació, aquesta darrera fase la presentem a través de l'entrega d'una enquesta de valoració del procés de *Psicologia Coaching* on es qüestiona al/la participant sobre la satisfacció amb el procés, l'acompliment de les seves metes (eficàcia), l'aliança amb el professional i la creença sobre l'efectivitat de la *Psicologia Coaching*.

### 2.3. Les línies dins de la *Psicologia Coaching*

En la *Psicologia Coaching*, les línies i enfocaments no són conceptes del tot clars i en moltes ocasions poden resultar difosos. Entenent que la Psicologia, i concretament la Psicoteràpia, han anat establint línies de treball teòriques i pràctiques, la mateixa situació s'ha traslladat en l'àmbit de la *Psicologia Coaching*. Això suposa que molts dels coneixements i de les pràctiques no acaben d'estar del tot delimitats i, en algunes ocasions, s'incorre en un eclecticisme.

En referència a les diferents teories psicològiques i als seus enfocaments, Palmer i Whybrow (2007) fan una recopilació d'aquelles línies que són més utilitzades pels *psicòlegs/òlogues coach*. Reconeixen que el resum de les diferents línies de treball no és exhaustiva, i que en la seva obra només en recopilen deu models i marcs, que serien la *Psicologia Coaching Comportamental* (Passmore, 2006, 2007); la *Psicologia Coaching Cognitiva-Conductual* (Palmer & Szymanska, 2007); la *Psicologia Coaching Existencial* (Spinelli & Horner, 2007); la *Psicologia Coaching Gestàltica* (Allan & Whybrow, 2007); l'*Entrevista Motivacional* com a mètode dins de la comunicació del procés de *Psicologia Coaching* (Passmore & Whybrow, 2007); la *Psicologia Coaching Narratiu* (Law, 2007); la *Psicologia Coaching de la Psicoteràpia centrada en la persona* (Joseph 2006; Joseph & Bryant-Jefferies, 2007); *Psicologia Coaching Sistèmica* (Duignan, 2007); la *Psicologia Coaching Psicodinàmica* (Roberts & Brunning, 2007); i la *Psicologia Coaching centrada en solucions* dins del paradigma de la *Psicologia Positiva* (O'Connell & Palmer, 2007). En tots aquests models els títols s'exposen fent explícit el nom de *Psicologia Coaching* i la branca corresponent a què pertanyen i de la qual han efectuat la corresponent adaptació.

D'aquest llistat de deu corrents de la *Psicologia Coaching*, les tres corrents principals, segons criteris de major ús en la pràctica clínica, demostració d'eficàcia (Labrador, Echeburúa, & Becoña, 2000) i les orientacions del propi manual de *Psicología Coaching* de Palmer i Whybrow (2007), serien la *Psicologia Coaching Cognitiva-Conductual*, la *Psicologia Coaching Psicodinàmica* i la *Psicologia Coaching Gestàltica*, com a representant de la corrent Humanista.

## LA PSICOLOGIA COACHING COGNITIVA-CONDUCTUAL

La *Psicologia Coaching Cognitiva-Conductual* és un enfocament integral que combina l'ús de les tècniques cognitives, conductuals, imaginatives, de resolució de problemes i d'estratègies amb un marc cognitiu i conductual, per facilitar als *coachees* l'acompliment dels seus objectius (Palmer & Szymanska, 2007). És un enfocament que permet millorar el rendiment, la resiliència i el benestar, prevenir l'estrès i ajudar a superar bloquejos al canvi. Contempla la premissa que les persones han desenvolupat, per sota de les seves possibilitats, les habilitats de resolució de problemes. També destaquen que la manera en què una persona sent i es comporta té una relació directa amb els seus pensaments i amb les seves valoracions respecte a la situació particular en què es troba (Palmer & Szymanska, 2007).

Dins de totes les seves bases, destaquem, principalment, els fonaments dels models d'Albert Ellis (1962) amb la “Teràpia Racional Emotiva-Conductual”, on es fa ús del model A-B-C (A són els successos de la vida; B representa les creences i els pensaments sobre els successos; C fa referència a les conseqüències emocionals i conductuals). I també destaquem el treball d'Aaron T. Beck (1967, 1976) amb la classificació segons els tipus de cognicions (pensaments automàtics negatius, les creences intermitges i les creences nuclears). Com podem apreciar, la *Psicologia Coaching* fa ús dels principals models i les principals bases que han sostingut el corrent Cognitiu-Conductual. En l'aplicació moderna, trobaríem algunes eines fonamentals en els models cognitius com és el cas de la “d'SPACE” i el model anomenat “Practice”. La primera eina és molt utilitzada i serveix per poder valorar i conceptualitzar la situació en la que es troba el *coachee* (Edgerton & Palmer, 2005). L'acrònim SPACE significa: context social (S), fisiologia o estat corporal (P), acció (A), cognicions (C) i emocions (E). És un model relativament fàcil i senzill d'aplicar en els processos i que permet establir unes bases del que serà el treball al llarg de les diferents sessions.

L'altra eina, el model del “PRACTICE” (Palmer, 2007a), serveix per resoldre problemes i buscar solucions. Les seves sigles signifiquen identificació del problema (P), desenvolupament realista dels objectius (R), generació alternativa de solucions (A), consideració de conseqüències (C), selecció de les solucions més factibles (T), implementació (I) de les solucions escollides



(C) i l'avaluació (E). Aquest model pot convertir-se en un complement al model anterior o utilitzar-se com a eina independent. El que ens permet és la gestació d'un cos d'eines i metodologies que ajuden al treball del *psicòleg/òloga coach*.

A més a més, dins d'aquest enfocament, també hi trobaríem altres eines com el model ABCDEF (Activadors, Creences, Conseqüències, Disputa o Discussió, Nou enfocament efectiu, Focus o concentració en el futur), habilitats de pensament, les preguntes socràtiques i estratègies comportamentals, entre d'altres (Palmer & Szymanska, 2007). Totes aquestes eines sostenen una base psicològica que ha estat provada amb la corresponent fiabilitat i validació científica. Aquests criteris són els que permeten que hi hagi un correcte creixement i expansió d'aquesta línia de treball que és la *Psicologia Coaching* en la seva vessant de *Psicologia Coaching Cognitiva-Conductual*.

## LA PSICOLOGIA COACHING PSICODINÀMICA

La *Psicologia Coaching Psicodinàmica* està basada en una manera d'entendre com les forces mentals operen en la forma de pensar i de comportar-se en cada individu, en les relacions entre individus i en els grups (Roberts & Brunning, 2007). Les bases teòriques les podem trobar en Freud i en el seu mètode, el Psicoanàlisi, i en escoles posteriors com el "Tavistock Institute of Human Relations" i la "Christian Teamwork Trust" (Roberts & Brunning, 2007).

Les bases de la "*Psicologia Coaching Psicodinàmica*" es troben en els marcs teòrics inicials de la Psicoanàlisi, emmarcats amb conceptes com la vida mental inconscient, els mecanismes de defensa, la contenció, la transferència, la contratransferència i les comunicacions inconscients. El principal objectiu del mètode psicoanalític és fer conscient allò que és inconscient, és a dir, arribar a un major coneixement de nosaltres mateixos/es i entendre com pensem, sentim i reaccionem. D'aquesta manera podrem realitzar eleccions conscients i prendre decisions d'acord amb els nostres valors (Roberts & Brunning, 2007). En aquest model la *Psicologia Coaching* aboga per l'augment de la consciència de la realitat i situació del *coachee* com un element clau per al canvi personal i per al seu desenvolupament. D'aquesta manera

aquest enfocament dins de la *Psicologia Coaching* està destinat a aquells/es *coachees* que vulguin fer un treball més introspectiu.

Pel que fa al *psicòleg coach*, no utilitza la transferència de la mateixa forma que el psicoterapeuta, però ha de ser conscient de la manera en què els seus clients/es es comporten amb ell, ja que aquest comportament proporciona pistes importants sobre la manera en què el client/a actua amb les seves relacions interpersonals. Aquí podem contemplar un indicador sobre la diferència entre els processos psicoterapèutics i els processos de *Psicologia Coaching*, que explorarem al capítol següent. A més a més, el professional ha de ser capaç de reconèixer els mecanismes de defensa que utilitzen els seus clients/es (Roberts & Brunning, 2007).

El *psicòleg/dòloga coach* no ofereix interpretacions profundes del material inconscient com trobaríem en un procés psicoterapèutic, però pot oferir hipòtesis sobre el que pot estar causant algunes de les dificultats del client/a, fent-li veure connexions de les quals abans no era conscient (Roberts & Brunning, 2007). Amb totes aquestes indicacions podem divisar algunes diferències del que seria una pràctica clínica i que ens reafirma en la idea que la *Psicologia Coaching* no és una psicoteràpia.

Pel que fa a la pràctica, es pot fer ús del procés de l'eina d'escolta anomenat "procés paral·lel", on s'analitzen les contratransferències, dibuixos o tests projectius. L'eina "ORA" (Anàlisi del Rol Organitzacional) (Reed & Bazalgette, 2006) o l'eina dels "sis dominis" (Bunning, 2001, 2006) que avalua les aspiracions i opcions de desenvolupament professional del client/a, el rol actual del client/a en l'organització, l'ambient de treball actual, la personalitat del client/a, la història personal del client/a. Les habilitats, talents i competències del client/a també s'analitzen. Tot aquest conjunt d'eines i metodologies es posen a disposició de la *Psicologia Coaching*, essent així una actualització i adaptació dels coneixements teòrics i practics de la Psicoanàlisi i de la Psicodinàmica.

## **LA PSICOLOGIA COACHING HUMANISTA**

Dins de la Psicologia Humanista existeixen molts corrents i línies particulars (veure capítol 1). Amb tot, però, aquí ens centrem principalment en la *Psicologia Coaching Gestàltica*

ja que és la que els impulsors de la *Psicologia Coaching* destaquen en el seu manual (Palmer & Whybrow, 2007).

La *Psicologia Coaching Gestàltica* es basa en la Psicologia Gestalt i en la pràctica psicoterapèutica gestàltica (Allan & Whybrow, 2007). El *Coaching Gestàltic* es fonamenta en un procés on es destaca la importància de guanyar plena consciència de la situació actual per part del *psicòleg/dòloga coach* i per part del *coachee*. D'aquesta manera aquest augment de la consciència es canalitza i es transforma en acció i canvi. És per això que al llarg d'un procés, el/la *psicòleg/dòloga coach* i el *coachee* generen un cicle positiu perquè emergeixin i es resolguin nous elements als quals dirigir l'atenció (Allan & Whybrow, 2007). En aquesta línia també podem veure una rellevància especial del concepte de la consciència, que és un element clau al llarg del procés. A major consciència, majors els canvis que es poden produir al llarg del procés de *Psicologia Coaching*.

El *psicòleg/dòloga coach* es basarà en la seva pròpia consciència, és a dir, en els seus pensaments, sentiments i sensacions durant les sessions i facilitarà el treball d'aquests elements en el mateix procés, transmetent-los al/a *coachee*. Amb el desafiament del *coachee*, donant-li suport i fent-li preguntes, també s'ajudarà a que guanyi més consciència. Es busca que el/la *coachee* pugui desenvolupar-se al llarg del procés de *Psicologia Coaching*, tenint present l'experiència que està vivint, ja sigui un bloqueig, una davallada o si està cometent errors. Aquestes situacions configuren cicles d'experiència que permeten, a la fi, que el/la *coachee* avanci. Hi ha un major èmfasi en "el que està succeïnt ara mateix", enlloc del passat i el futur" (Allan & Whybrow, 2007). Podem apreciar que el marc temporal de treball és un element que diferencia la línia de la *Psicologia Coaching Gestàltica* dels altres corrents.

Les bases de la "Gestalt" les trobem en Max Wertheimer, Wolfgang Kohler, Kurt Koffka i, pel que fa a la "teràpia gestàltica", en Fritz Perls (Allan & Whybrow, 2007). Les seves bases teòriques es fonamenten principalment en la condició situacional de l'aquí i de l'ara, en la presa de consciència, l'acceptació de l'experiència i la responsabilitat personal de les conductes i decisions (Perls, 1969). A l'igual que succeeix amb la *Psicologia Coaching Psicodinàmica*, en la línia Humanista hi trobem una actualització dels coneixements, metodologies i eines, com també una adaptació corresponent a uns procediments més actuals i propis de la *Psicologia Coaching*.

Un propòsit del “*Coaching Gestàltic*” és explorar el món subjectiu d'una forma que permeti al/la *coachee* accedir a un ventall més ampli de decisions i obtenir el màxim resultat de les seves capacitats. També permet que puguem guanyar consciència sobre el que ens està frenant (bloquejos) i a comprometre'ns plenament en les nostres experiències diàries (Allan & Whybrow, 2007). Com hem vist amb anterioritat, hi ha una part molt important del procés de *Psicologia Coaching* que s'ha de centrar en ajudar el client/a a treballar, no només amb els seus objectius, sinó a superar les seves objeccions, bloquejos i limitacions. Alguns dels elements i de les tècniques de què es pot fer ús en les sessions són el moviment físic i el joc, la mateixa relació entre el *coach* i el *coachee*, experiments i assajos, el treball de les dues cadires, les visualitzacions, les metàfores o la narració d'històries, entre d'altres (Perls, 1969; Allan & Whybrow, 2007).

Totes aquestes eines i metodologies són adaptades i englobades dins d'un marc de treball de la *Psicologia Coaching* que tracta, a la vegada, d'aportar rigor científic.

## 2.4. Les diferències entre un procés psicoterapèutic i un procés de Psicologia Coaching

La *Psicologia Coaching* i la pràctica estesa d'aquesta metodologia en l'àmbit organitzacional ha afavorit el debat sobre si aquesta metodologia de desenvolupament és algun tipus de teràpia (Peltier, 2010). És rellevant remarcar les diferències entre ambdós processos ja que com afirma Bachkirova (2008) en molts casos les dues metodologies poden incloure elements comuns que dificultin la seva separació i també perquè no és recomanable barrejar processos. A continuació exposem alguns elements de la discussió sobre les diferències i similituds entre un procés de *Psicologia Coaching* i un procés de psicoteràpia.

La majoria dels autors consultats senyalen que la *Psicologia Coaching* s'orienta a processos per tal d'ajudar els seus clients/es a marcar-se metes i objectius amb el propòsit de millorar el seu creixement i desenvolupament en les diferents esferes de la seva vida, però exclou el treball amb patologies (Grant, 2006; Gil-Montes, 2014). Aquest element ja denota una diferència amb la pràctica de la Psicoteràpia, ja que aquesta sí que contempla el treball amb trastorns i patologies. I tot i que la Psicologia Humanista i la Psicologia Positiva poden treballar amb o sense patologies, la *Psicologia Coaching* només s'aplica als darrers casos. D'aquesta manera, ja podem afirmar que aquesta és una diferència clau entre ambdues pràctiques. A més a més, la *Psicologia Coaching* parteix de la premissa que el client/a ha de trobar-se en un nivell de salut mental òptim per tal de poder dur a terme el procés. En el cas que sigui necessària una psicoteràpia, el *psicòleg coach* ha d'advertir el client/a i determinar el canvi de treball o la conseqüent derivació (Grant, 2006; Grant & Cavanagh, 2011). Cal remarcar, a més, que el terme “pacient” es troba molt més present en la Psicoteràpia i el de “client” en la *Psicologia Coaching*, a excepció de la Psicoteràpia Humanista i Positiva, que també fa ús del terme “client” (Rogers, 1981; Seligman, Rashid, & Parks, 2006).

Un altre punt a destacar en les diferències entre un procés psicoterapèutic i un procés de *Psicologia Coaching* és que aquest darrer pot generar efectes terapèutics en el client/a, però no té com a objectiu canviar les seves estructures psicològiques o treballar amb els trastorns o les malalties (Gil-Monte, 2014). També segons Bachkirova (2008), les expectatives són diferents, ja que un client de psicoteràpia espera passar d'un estat d'alta insatisfacció a un nivell de

satisfacció raonable, millorant el seu benestar i millorant positivament en diferents àmbits de la seva vida, tot i que aquests canvis no estiguin planificats. Pel que fa a les expectatives d'un client de *Psicologia Coaching*, aquestes són passar d'una relativa satisfacció a un nivell molt més elevat de satisfacció, aconseguint objectius i millorant el seu benestar i productivitat. Això és produeix, ja que la *Psicologia Coaching* facilita l'augment de les competències, l'acompliment d'objectius, o el fet de treure el màxim rendiment de l'experiència, més que tractar alguna disfunció o problema de salut (Gil-Monte, 2014). Considerem que aquesta aportació és de gran rellevància ja que és un dels elements que permet que els processos de *Psicologia Coaching* siguin relativament més curts que la gran majoria de processos de psicoteràpia, els quals necessiten més sessions per aconseguir que els seus pacients es recuperin, si tenim en compte els models més clàssics de psicoteràpia.

També destaquem, entre les diferències, que en un procés de *Psicologia Coaching* el *psicòleg/òloga coach* identifica els recursos del client/a per tal d'acompanyar-lo en la consecució de les seves metes, mentre que en un procés de Psicoteràpia el/la psicoterapeuta, essent un expert/a amb els coneixements científics en un determinat camp de la salut, buscarà solucionar els problemes del pacient o millorar la seva patologia o disfunció a partir d'aquests procediments (Gil-Monte, 2014). És a dir, el *psicòleg coach* treballa més amb les pròpies capacitats del client, posant menys èmfasi en les estratègies i metodologies externes, i el psicoterapeuta pot, o no, posar més atenció en l'ús de protocols o tècniques. Remarquem que en els processos de *Psicologia Coaching* es plantegen metes i objectius i en els processos de psicoteràpia s'estableixen indicadors de millora o l'estat desitjat del pacient (Launer & Cannio, 2008).

Afegeixen Kilburg (2000), Gray (2006), Launer i Cannio (2008) que la psicoteràpia més clàssica se centra en el passat i en la recerca i explicació del detonant d'un model de patrons, mentre que la *Psicologia Coaching* s'enfoca essencialment en el present i en el futur. La Psicoteràpia té en consideració tots els aspectes de la vida de l'individu, fins i tot els més íntims, i procedeix a una profunda exploració del passat, de les relacions amb els pares, i dels altres membres de la família del pacient, a fi de determinar on es troba l'origen dels problemes. I la *Psicologia Coaching* se centra, en canvi, en l'àrea on la persona vol treballar, però sense perdre de referència que la persona és un tot indissociable.

També Hart, Blattner i Leipsic (2001) i Peltier (2010) destaquen les possibles diferències pel que respecta a la confidencialitat, afirmant que aquesta és més complexa i menys segura en el cas de la *Psicologia Coaching*, si es tracta de processos en empreses, on poden haver-hi persones que paguen pel procés i que són diferents de la figura del *coachee*. Peltier (2010) afegeix que el *coachee* moltes vegades no escull el seu *psicòleg/òloga coach*, ja que aquesta decisió la pot prendre la seva empresa, en el cas de l'àmbit executiu. A més a més, destaca que l'entorn de treball pot variar, produint-se en el cas de la *Psicologia Coaching*, en oficines o despatxos on treballa el *coachee* i en el cas de la Psicoteràpia en el despatx del psicoterapeuta.

Quant a la durada i freqüència de les sessions, Launer i Cannio (2008) senyalen que el *psicòleg/òloga coach* disposa d'un número limitat d'hores, degudament estipulades en un contracte, per ajudar el *coachee* a aconseguir les seves metes, d'una durada aproximada d'entre 60 i 90 minuts i amb una freqüència de quinze dies o tres setmanes aproximadament. Una sessió de psicoteràpia, en general, pot durar un temps comprés entre els 30, 45 o 60 minuts i amb una freqüència habitual d'una visita per setmana (Launer & Cannio, 2008). Bluckert (2005) afegeix, també, que no només hi poden haver diferències en la durada, sinó també en el preu i en les àrees a treballar.

L'actitud i el rol del professional també és diferent, ja que un/a psicoterapeuta aporta, en general, una presència més tranquil·la, serena, pensada i reflexiva, mentre que un/a *psicòleg/òloga coach* utilitza la seva presència per crear un ambient enfocat o dirigit cap a l'acció i cap als resultats (Launer & Cannio, 2008). També cal diferenciar el rol de l'expert en el camp psicoterapèutic del perfil professional que ocupa el *psicòleg/òloga coach*, el qual pot provenir de qualsevol especialitat de la Psicologia i molt sovint de l'àmbit de la Psicologia del treball i de les organitzacions.

Un altre aspecte rellevant és el de la supervisió, que segons Hart, Blattner i Leipsic, (2001) es troba molt més present en el perfil dels psicoterapeutes que en el dels *coaches*. Tot i això, possiblement en el cas del perfil dels *psicòlegs/òlogues coach* aquest element sí que es troba ja que són també professionals de la Psicologia i poden haver passat per fases de pràctiques i de seguiment.

Amb un altre enfocament se situen Neenan i Dryden (2011), que presenten la *Psicologia Coaching* molt estretament lligada a la Psicoteràpia. A partir del seu treball de psicoeducació en grups no clínics, consideren que la finalitat de la *Psicologia Coaching* és la de facilitar que la

persona pugui actuar, aprendre i desenvolupar-se, des d'un vessant d'autoresponsabilitat. Segons aquests autors, la *Psicologia Coaching* requereix d'un esforç i d'un compromís sostinguts per afrontar amb èxit els reptes o les dificultats, tal com podríem també trobar en un procés de Psicoteràpia. En un procés de *Psicologia Coaching* podem augmentar el rendiment i la satisfacció del client/a, i es poden resoldre algunes dificultats comunes com la indecisió, la falta de seguretat en un mateix/a, la mala organització del temps, la incapacitat d'afrontar la crítica d'una manera constructiva i la falta de perseverança en la prossecució dels objectius. Aquestes situacions també les podríem tractar en un procés de Psicoteràpia. D'aquesta manera, en algunes àrees o demandes podrien convergir la *Psicologia Coaching* i la Psicoteràpia.

Per finalitzar, aportant més semblances entre un procés de Psicoteràpia i un procés de *Psicologia Coaching*, Cantón (2004) destaca les bases científiques de què disposa la Psicoteràpia, les quals també podem trobar en la *Psicologia Coaching*, ja que comparteixen pràcticament les mateixes estructures. Hart, Blattner i Leipsic (2001), Bluckert (2005) i Bachkistrova (2008) afegeixen que algunes de les habilitats principals que requereixen un/a psicoterapeuta i un/a *psicòleg/òloga coach* poden ser compartides, com seria l'escolta profunda o activa, les preguntes que permeten que el subjecte guanyi consciència de la seva situació, el donar una devolució o "feedback" al llarg del procés i l'ús de tècniques i metodologies específiques. També Hodgetts (2002) afirma que els dos tipus de processos tenen el propòsit d'ajudar a la persona a fer canvis en els seus comportaments, així com fer guanyar consciència al client que les seves reaccions mentals i emocionals poden influir en els seus resultats personals. D'aquesta manera, apreciem com ambdós processos ajuden a millorar l'eficàcia de la persona, ja sigui en relació a l'acompliment dels seus objectius o metes, o en relació a la millora dels seus símptomes o l'assoliment de l'estat desitjat, segons de quin tipus de procés es tracti. També Bachkistrova (2008) destaca que tant la Psicoteràpia com la *Psicologia Coaching* comparteixen un nivell elevat d'importància pel que fa a la relació en el procés, un nivell elevat d'importància de la implicació del client/pacient i *coachee*, i un nivell elevat d'importància de la implicació del propi subjecte al llarg del procés.

Així doncs, tot i que la Psicoteràpia i la *Psicologia Coaching* disposen d'elements comuns, ja que la segona va sorgir de la primera (Moya, 2017), sobretot podríem diferenciar-les pel tipus de població a qui atenen; pel perfil del subjecte, si és considerat client o pacient; pels tipus d'efectes i de canvis que generen en el subjecte; per la durada general del procés; per



l'enfocament o no en les fortaleeses, capacitats i recursos del subjecte; per l'establiment d'objectius o estats de millora desitjables; per l'orientació temporal del procés; per l'àrea on es vol treballar; per si és un procés limitat i pactat o si és obert i sense una data limitada; per qui paga el procés i en quin context es produeix; per la durada de cada sessió; per la periodicitat de les sessions; pel preu; per l'actitud del professional; i pel rol del professional i la seva procedència o àmbit d'especialitat. D'aquesta manera, considerem que són processos que poden ser complementaris.

### **Semblances i diferències entre la Psicologia Coaching, i la Psicologia Humanista i la Psicologia Positiva**

En els processos psicoterapèutics de la Psicologia Humanista i de la Psicologia Positiva, el professional se centra en les potencialitats de la persona i no en les seves mancances. El/la psicoterapeuta percep a l'individu ple de recursos a desenvolupar i li atorga la responsabilitat del procés (Linley i Harrington, 2005). La *Psicologia Coaching* també creu en les capacitats i destresses que té el client per assolir les seves metes i objectius de forma autònoma. Com a resultat, el client se sent empoderat i facilita l'acompliment dels diferents passos del procés.

La Psicologia Positiva disposa d'una base fonamentada en la Psicologia de les fortaleeses i de les virtuts humanes, aportant exercicis per incrementar les emocions positives i la vinculació entre el professional i el subjecte (Seligman, Steen, Park, i Peterson, 2005; Seligman, Rashid i Parks, 2006). A l'igual que la *Psicologia Coaching*, tracta d'estimular tots aquells components relacionats amb els valors i les fortaleeses del subjecte, per tal que pugui aquest rendir en el seu màxim potencial, i en paral·lel, es pugui establir una bona relació amb el *psicòleg/òloga coach*, sent un element catalitzador del procés.

Les diferències de la *Psicologia Coaching* amb la Psicologia Humanista i Positiva són difuses, ja que comparteixen elements comuns que estableixen les bases estructurals de la metodologia de la *Psicologia Coaching*. Els propis autors pioners de la *Psicologia Coaching*, Grant i Cavanagh (2011), destaquen que la Psicologia Humanista i la Psicologia Positiva han estat una de les principals bases del desenvolupament de la *Psicologia Coaching*. Així doncs, aquestes aportacions denoten que el llindar de separació no és clar.

Les bases que configuren la *Psicologia Coaching* a nivell estructural, segons Grant (2006, 2007), es troben molt influenciades per la Psicologia Humanista. En un procés psicoterapèutic humanista, es treballa perquè la persona aconseguixi un bon estat de consciència i obtingui un major potencial (Maslow, 2008). Per aconseguir-ho, l'individu ha d'encaminar-se cap al seu propòsit de vida i treballar en pro d'ell mateix/a. La màxima necessitat que un ésser humà pot arribar a complir és la necessitat d'autorealització. Aquests serien alguns dels propòsits que la *Psicologia Coaching* ha adaptat en la seva pràctica (Grant, 2006, 2007). A més a més, comparteix també la intenció d'acompanyar els clients/es en el procés de descobriment de les seves fites, metes i propòsits vitals, facilitant que la persona cobreixi les seves necessitats i desenvolupi el seu màxim potencial. La població amb qui tracta la *Psicologia Coaching* no és clínica, i tot i que la Psicologia Humanista pugui també treballar amb població no clínica, en el cas de la *Psicologia Coaching*, segons Grant (2006), es posa de manifest aquesta separació i, per tant, la relació que s'estableix del *coachee* amb el professional és diferent, ja que no disposa d'un component de treball psicoterapèutic.

També existeix una estreta relació de la *Psicologia Coaching* amb les bases teòriques i pràctiques de la Psicologia Positiva (Grant, 2006, 2007). Observem que planteja una intervenció més centrada en aquells aspectes positius de les persones, com són les seves capacitats, destreses i fortaleces (Seligman, 2002). Aquesta orientació és adoptada íntegrament per la *Psicologia Coaching*, ja que el *psicòleg/òloga coach* treballa per potenciar tots aquells elements positius de la persona en contraposició a les seves febleses o als seus trastorns (Grant, 2006, 2007). Al igual que les diferències entre la Psicologia Humanista i la *Psicologia Coaching*, la Psicologia Positiva manté les mateixes diferències pel que fa al tipus de client amb qui tracta (població no clínica), i el rol del professional i la relació que s'estableix al llarg del procés.

Així doncs, la *Psicologia Coaching* adapta a la seva metodologia els elements propis de les psicoteràpies Humanista i Positiva, plantejant el canvi i el desenvolupament del subjecte des d'un enfocament en les seves àrees de millora i en els seus components positius. Tot i això, a l'igual que en la Psicoteràpia, amb la *Psicologia Coaching* existeixen línies de treball diferents, com per exemple la Psicologia Coaching Psicodinàmica (Roberts & Brunning, 2007) o la Psicologia Coaching Cognitiva-Conductual (Palmer & Szymanska, 2007).

## **PART III: L'EFICÀCIA EN ELS PROCESSOS DE CANVI**

En els processos de canvi personal es fa necessari especificar quins són els elements que determinen la transformació o la millora del subjecte. En els següents capítols explorarem els factors de canvi personal de la Psicoteràpia i de la *Psicologia Coaching*. En el cas de la *Psicologia Coaching*, aquesta metodologia ha estat implantada per organitzacions i particulars gràcies als seus resultats i a la seva brevetat.

### **Capítol 3: L'eficàcia en els processos de canvi**

Els canvis com els que es faciliten des dels processos de Psicoteràpia i de *Psicologia Coaching* necessiten ser avaluats per poder parlar d'eficàcia dels mateixos. Què s'enten per eficàcia i quins indicadors s'han establert fins ara per observar els processos de canvi personal? A continuació ens centrem en aquest punt, ja que és la qüestió central de la nostra recerca/intervenció.

#### **3.1. L'eficàcia en els processos de Psicoteràpia**

L'eficàcia en la psicoteràpia s'entén com la qualitat que determina que els objectius proposats s'acompleixin. En el cas d'una teràpia psicològica, recauria en què les accions implementades obtinguessin els resultats previstos en el disseny del pla inicial. En el cas d'un procés de *Psicologia Coaching*, en canvi, recau en què les accions implementades obtinguin els resultats previstos en els plans d'acció i en el disseny de metes i d'objectius personals (Solano 2003; Oblitas 2010).

Afegeixen Fernández-Alvarez i Opazo (2004) que les tècniques, metodologies o intervencions són eficaces en funció dels resultats empírics que aporten. Les tècniques han de complir amb un mínim de resultats vàlids i fiables per tal de poder ser reconegudes i incloses. També els autors destaquen que, quan millor és una tècnica, millors són els seus resultats, i que

la investigació comparativa determina la tècnica més eficaç per a la majoria dels casos. Estan a favor, també, d'una integració dels factors comuns que influeixen en l'èxit del procés terapèutic i de la complementarietat de la validesa de les diverses línies psicoterapèutiques (Fernández-Alvarez & Opazo, 2004).

En la mateixa línia dels autors anteriors, Corbella i Botella (2004) afirmen que l'eficàcia en els processos de Psicoteràpia requereix d'una demostració basada en els resultats que pot aportar. Botella i Feixas (1994), també destaquen la necessitat de demostrar l'eficàcia dels processos de Psicoteràpia a partir del compromís ètic que prenen els psicoterapeutes per tal d'optimitzar els seus serveis i millorar la salut mental dels pacients que atenen. És molt rellevant pels pacients o clients/es d'un procés psicoterapèutic que existeixin evidències contrastades sobre els efectes terapèutics dels tractaments pels quals passaran. Un altre punt sobre el que argumenten és el que fa referència al cost dels serveis sanitaris públics i privats. És important que s'inverteixi en processos o tractaments que puguin demostrar evidències d'efectes positius. Finalment, afegeixen, com un altre pilar clau en l'eficàcia de la Psicoteràpia, que la seva demostració pot ajudar a l'avenç de la disciplina científica, a partir dels contrastos empírics de les modalitats d'intervenció proposades segons les variades branques teòriques i pràctiques (Botella & Feixas, 1994; Miller & Magruder, 1999).

No obstant això, malgrat existeix una preocupació per mesurar l'eficàcia de la psicoteràpia, també els seus detractors exposen algunes crítiques. Ja Havens (1994), va argumentar que és complicat poder mesurar l'eficàcia de determinats programes, ja que en la pràctica de les intervencions no sempre són aplicables tots els punts marcats o les condicions en el camp de treball poden ser més diverses o complexes. Alguns dels elements que influeixen en les dificultats de medició de l'eficàcia són la gran variabilitat de símptomes que pot experimentar un pacient, més enllà del quadre específic que es pretén tractar; l'activació de mecanismes i processos psicològics responsables de la millora del pacient i que no es troben explicitats pels models psicològics coneguts; la falta de claredat entre la simptomatologia clínica del pacient i els trastorns de personalitat subjacents; les possibles variacions dels diferents símptomes i els trastorns psicopatològics, que poden tenir cursos i evolucions diverses, més enllà dels estàndards previstos.

Pel que fa a la demostració de l'eficàcia dels processos de Psicoteràpia, Corbella i Botella (2004), argumenten que, tant les metodologies qualitatives com quantitatives, proporcionen informacions rellevants per augmentar el coneixement i els resultats dels processos psicoterapèutics. I a través de l'impuls de paradigmes quantitius d'investigació, s'ha facilitat l'avaluació del canvi comparatiu de les puntuacions abans d'efectuar un tractament i després de realitzar-lo. Aquest sistema d'estudi i de treball és el que s'ha seleccionat en l'actual projecte d'investigació, amb la idea d'analitzar unes mesures de test i de retest. D'aquesta forma, s'estableix una metodologia que facilita el tenir un major control, rigor i seguiment dels resultats dels subjectes i que ens porta a analitzar amb precisió l'eficàcia dels processos.

Amb el propòsit d'identificar els elements que determinen l'eficàcia, destaquem el treball de Smith, Glass i Miller (1980), que van efectuar una metanàlisi de diferents processos psicoterapèutics, que ens permet entendre millor l'estudi de l'eficàcia dins de la psicoteràpia. La metanàlisi realitzada és un pilar rellevant per poder apreciar els resultats dels diferents corrents psicoterapèutics. En aquesta recerca, es van revisar 475 estudis i van concloure que les persones que van rebre teràpia van millorar en el 80% dels casos, en comparació amb les persones que no van rebre tractament psicoterapèutic. Smith et al. (1980) van arribar a comparar fins a 78 tipus de psicoteràpies, conclouent que no hi havia diferències significatives en els resultats de les diferents modalitats i formes de tractament psicoterapèutic. Corroboren l'anterior afirmació els estudis recopilats per Botella, Pacheco, Herrero i Corbella (2000), que afirmen rotundament la inexistència de diferències entre models, línies de treball i metodologies, si ens hi referim en termes generals. Aquest fet ens porta a plantejar-nos que hi ha elements comuns inherents al propi procés, independentment de com s'estableixin i des de quin corrent es formalitzin, que aporten les millores analitzades (Fernández-Alvarez & Opazo, 2004). Així doncs, el propi procés terapèutic en si pot ser un dels elements beneficiosos en un gran nombre de persones. En un altre sentit, també hauríem de tenir en compte aspectes subjectius que es poden associar tant a la mateixa psicopatologia com a la psicoteràpia aplicada (Cuevas, Talallero, Villarreal, & Ayala, 2017). Aquest gran nombre d'elements a tenir en compte i que poden confluir, generen una gran complexitat en la nostra missió de determinar què genera l'eficàcia en un procés de psicoteràpia.

Seguint amb el mateix plantejament anterior, Nathan, Stuart i Dolan (2000), afirmen que la psicoteràpia en si inclou l'activació de tota una sèrie de factors inespecífics, que no es troben

vinculats amb cap teràpia, i que serien els responsables d'explicar la major part de l'eficàcia dels processos. Aquests factors comuns en tots els processos terapèutics són el suport que es facilita al pacient, els efectes de la persuasió, i tot agent o element que sigui potencial de facilitar el canvi en qualsevol intervenció de tipus placebo. També trobem una classificació d'aquests factors inespecífics a l'obra de Grencavage i Norcross (1990), definint les categories de suport (amb elements com la catarsi, la identificació del/la psicoterapeuta, la confiança, l'empatia del/la psicoterapeuta, el vincle positiu i l'habilitat del/la psicoterapeuta); l'aprenentatge (amb elements com el consell, l'experiència emocional correctiva, el "feedback" o devolució, i l'*insight* o l'adonar-se'n); i acció (amb elements com l'animar al/la pacient a superar les pors, la regulació conductual, el modelatge, el test de la realitat i l'experiència exitosa).

També donen suport a les anteriors aportacions Wampold i Imel (2015), que consideren estudiar factors comuns com són l'empatia, les expectatives, la motivació i la implicació del/la pacient i l'aliança de treball amb el/la psicoterapeuta. Aquestes classificacions ens permeten conèixer millor tots aquells factors i elements que poden estar interaccionant i influïnt al llarg del procés psicoterapèutic.

Pel que fa al percentatge de pacients que milloren com a resultat de la psicoteràpia, hi ha estudis que xifren aquestes dades entre un 65% i un 70% dels participants (Lambert, Shapiro, & Bergin, 1986; Whiston & Sexton, 1993). Aquestes xifres són rellevants si les comparem amb les dades obtingudes per la reemissió espontània, que no superen el 40% dels casos. Tot i això, hi ha un percentatge de pacients que no milloren. Quant a aquests últims perfils de pacients, Seligman (1995) ens aporta dades que podrien justificar aquesta situació, ja que afirma que la gran majoria de les persones milloren en les primeres sessions i que, a partir d'aquí, tot i que s'incrementi el número de sessions, si no hi ha canvis també hi ha probabilitats que sorgeixin resultats negatius. Una possible explicació seria que els casos on no es produeixen millores, són situacions on també podrien existir perjudicis per al pacient o client/a, i s'haurien d'analitzar els possibles factors nocius. Aquests descobriments també ens porten a considerar elements ètics per tal de no causar perjudicis en els participants dels processos psicoterapèutics.

Una vegada explorats tots els elements anteriors, també hem de tenir present la variable del propi pacient. Com refereix Garfield (1994), el pacient o client/a és un factor que pot, en si, contenir un gran nombre de variabilitats, com podrien ser les característiques de la seva

personalitat, els seus processos cognitius, la seva configuració familiar o els esdeveniments vitals als quals ha de fer front, per posar alguns exemples. Tots aquests elements poden intervenir i moderar els resultats dels processos psicoterapèutics, independentment dels altres elements aportats pel propi psicoterapeuta, la metodologia o les tècniques emprades. A més, Fernández (2010) ho complementa amb la idea que s’haurien de fer estudis de seguiment no només en el curt o mig termini, sinó també en el llarg termini per tal de poder efectuar una correcta valoració.

En definitiva, el fet de contemplar el concepte d’eficàcia i l’eficàcia d’un procés psicoterapèutic o de canvi personal es converteix en una idea complexa a tenir present, ja que hi ha un gran nombre de factors a investigar i a analitzar. A més, el fet de poder estudiar els elements que poden influir en el procés —com són el mètode empíric emprat i la seva avaluació; el model teòric i pràctic; les tècniques utilitzades; les condicions dels camps o marcs de treball; la diversitat de la simptomatologia del pacient; els factors inespecífics com el suport al pacient, els efectes de la persuasió, elements de tipus placebo; els factors comuns com les expectatives, la motivació, l’aliança psicoterapèutica; el nombre de sessions i el pacient en si— ens permeten definir i acotar millor l’eficàcia dels processos. Podem conceptualitzar-la, doncs, com l’acompliment final dels objectius previs establerts, tenint en consideració tots els factors anteriors esmentats. Els darrers estudis ens són de gran utilitat per poder analitzar l’eficàcia en els processos de *Psicologia Coaching* que veurem en l’apartat següent.

## **L’aliança psicoterapèutica i l’aliança en els processos de Psicologia Coaching**

Dins dels elements que poden determinar l’eficàcia d’un procés de *Psicologia Coaching* trobem l’aliança amb el professional (Grant, 2012). Els termes d’aliança terapèutica, (“therapeutic alliance”) aliança de treball (“working alliance”), i aliança d’ajuda (“helping alliance”), són conceptes propers, que s’han utilitzat per referir-se a la idea general d’aliança al llarg d’un procés psicoterapèutic (Horvath & Luborsky, 1993). L’aliança representa un element clau per obtenir canvis i resultats favorables al llarg d’un procés de psicoteràpia, avalats tant a nivell teòric com empíric (Gaston, 1990). A més a més, pot ser contemplada com un factor bàsic, que es troba present en la gran majoria de processos (Lambert & Barley, 2001). Segons els

autors, les millores en els beneficis i en els resultats del procés aniran lligats a les inversions i als esforços dels professionals a l'hora de potenciar la relació amb els seus clients.

L'aliança psicoterapèutica és un element clau que genera resultats positius de millora dels pacients, independentment del tipus de teràpia (Krupick, et al .2006). Els autors destaquen que tant la contribució del pacient com la del terapeuta a que existeixi una bona aliança entre ambdós, pot ser un element predictor dels resultats de millorar en el procés.

Seguint amb aquesta darrera idea, Flückiger, Del Re, Wampold, Symonds i Horvath (2012), a través d'una metaanàlisi, observen que la correlació entre aliança i resultats del procés, que són produïts pels terapeutes que sí mostren un interès per l'aliança, generen un major nivell d'aliança en els primers estadis de la teràpia i aquests resultats es mantenen estables en el transcurs del tractament. Pel contrari, els terapeutes que no mostren un interès per l'aliança no obtenen aquests resultats.

També trobem l'aliança de treball, que és un factor que pot mediar entre els diferents estadis de canvi del subjecte i els resultats o millores percebudes (Emmerling & Whleton, 2009). Els autors afegeixen que al llarg de la teràpia, la transició d'un estadi de canvi a un estadi de canvi superior, pot estar causada per una millora tant en l'aliança de treball com en els propis resultats.

Totes les anteriors aportacions ens condueixen a efectuar una recerca sobre l'aliança de treball en el camp de la *Psicologia Coaching*. Grant (2008) destaca la importància de l'aliança en el procés, contemplada com un element que denota que el professional es mostra col·laboratiu i centrat en el client. Coincideixen O'Broin i Palmer (2008, 2009), qui afirmen que l'aliança de treball és clau per a la relació *psicòleg/òloga coach* – client i pel propi procés de *Psicologia Coaching*. Els autors senyalen que l'aliança en un procés de *Psicologia Coaching* mostra la qualitat de la vinculació entre el client i el *psicòleg/òloga coach* pel que respecta a un treball col·laboratiu i voluntari, dins de la relació de la *Psicologia Coaching*. A més a més, aquesta relació es negociada conjuntament i renegociada al llarg del procés de *Psicologia Coaching*.

Seguint en aquesta línia, Dryden (2017) exposa que l'aliança en un procés de *Psicologia Coaching* ha d'estar basada en els esforços del *psicòleg/òloga coach* per tal de planificar i organitzar de manera constructiva l'elaboració d'una vinculació amb el *coachee*, podent ordenar



i compartir els punts de vista, establint les metes i els objectius de forma clara, i fent un bon seguiment i acompanyament a l'hora de resoldre les tasques que vagi plantejant el *coachee*.

Gyllensten i Palmer (2007) afegeixen que per crear una bona aliança entre el *psicòleg/òloga coach* i el *coachee* s'ha de generar un entorn de treball positiu, fet que facilitarà la continuïtat per part del client/a. El professional ha d'explicar tots els aspectes de la relació i les condicions de confidencialitat, a més a més de mostrar-se obert i transparent. D'aquesta forma generarà confiança i a la vegada ajudarà a que el *coachee* pugui obrir-se, compartir i implicar-se.

I en referència als beneficis d'establir una bona aliança en un procés de *Psicologia Coaching*, els podem trobar en Kemp (2009) qui afirma que pot convertir-se en una font de motivació en el *coachee* i en el seu entorn, així com una bona forma d'accelerar el canvi personal, augmentar els resultats esperats i el rendiment.

Hem explorat el concepte d'aliança de treball tant en l'àmbit psicoterapèutic com en l'àmbit de la *Psicologia Coaching* com una manera de tenir present un element que pot esdevenir clau per mesurar l'eficàcia d'un procés de *Psicologia Coaching*. L'hem mesurat en aquesta investigació només a través de l'Enquesta de valoració final del procés, amb una pregunta que fa referència a si el/la participant va establir una bona aliança amb el professional. Tenim present que és una mesura insuficient si considerem escales i test que mesuren específicament l'aliança de treball. Tot i això, en aquesta investigació ens hem centrat més en la mesura de l'eficàcia a partir de l'assoliment de les metes o objectius establerts i també del canvi personal produït i contemplat en tres variables concretes que són: el Desig de Control, l'Autoeficàcia General i l'Actitud Proactiva. Aquestes tres variables estan lligades amb l'element de l'assoliment de les metes i els objectius, ja que són factors que es poden retroalimentar amb l'acompliment de les fites.

### 3.2. L'eficàcia en els processos de *Psicologia Coaching*

Precisament perquè hi ha pocs estudis sobre eficàcia dels processos de *Psicologia Coaching*, té molt sentit parlar d'aquest concepte, ja que una de les bases del treball de *Psicologia Coaching* és precisament l'assoliment de l'objectiu plantejat a l'inici del procés. A continuació, observarem diferents variables que han mesurat diversos autors com a indicadors d'eficàcia.

Segons Grant (2012), la mesura de l'eficàcia de la *Psicologia Coaching* és un tema d'especial interès i sobre el qual encara hi ha molt pocs estudis. Afirmar que, per tal que els practicants de la *Psicologia Coaching* puguin determinar que és una metodologia eficaç pel canvi personal, es fa necessari un mètode que permeti poder tractar i avaluar els processos d'una manera igualitària. Per ara, segons aquest autor, els clients/es que han passat per un procés de *Psicologia Coaching* reporten millores generals en diferents aspectes, però fa falta una unificació de les maneres d'avaluar i de comparar els resultats. Planteja que aquestes millores o beneficis poden donar-se en funció de la presència de tres elements al llarg del procés: el suport a l'autonomia, la satisfacció en la relació i l'enfocament a l'objectiu. Aquestes variables les podem considerar com a elements que poden o no influir en l'eficàcia del procés, i que en el nostre cas, hem tingut en compte recollint algunes al final del procés (Enquesta de valoració del procés), concretament, la satisfacció en la relació, valorada com l'establiment d'una bona aliança amb el professional, i l'enfocament a l'objectiu, valorat com la satisfacció amb el procés i l'assoliment de les fites o objectius.

Grant (2013) posa èmfasi en la investigació de la relació entre el *psicòleg/dòloga coach* i el *coachee*, pel que fa a l'aliança de treball. Va efectuar un estudi amb dades de *coach* i *coachees*, que van realitzar quatre sessions en un període d'entre 10 i 12 setmanes. Els resultats finals conclouen que la satisfacció en la relació entre el *psicòleg/dòloga coach* i el/la *coachee* no prediu l'èxit final del procés de *Coaching*, ( $r = 0,25$ ; ns); el suport a l'autonomia i la proximitat a una relació ideal entre el *psicòleg/dòloga coach* i *coachee* prediu, moderadament, l'èxit del procés de *Psicologia Coaching*, ( $r = 0,29$ ;  $p < 0,05$ ) i ( $r = 0,30$ ;  $p < 0,05$ ) respectivament, i l'element del benestar psicològic del subjecte és el factor que mostra una vinculació significativa amb l'èxit del procés ( $r = 0,40$ ;  $p < 0,05$ ). El mateix estudi remarca la importància de l'establiment dels

objectius al llarg del procés de treball. Coincideixen amb Grant (2013) els autors Gesnitzer i Kauffeld, (2015), afirmant que l'acord sobre les metes i les tasques per part del *coachee* està positivament relacionada amb l'èxit del procés, però que la vinculació *psicòleg/òloga coach* i *coachee* no influeix en l'èxit del procés. Aquestes investigacions ens permeten començar a comprendre alguns dels possibles factors que determinen l'eficàcia d'un procés de *Psicologia Coaching*.

En contraposició a l'anterior estudi trobem l'aportació de Lai i McDowall (2014), que van efectuar una completa revisió sistemàtica, centrada específicament en l'àmbit de les relacions al llarg del procés (a través de 140 estudis). La seva finalitat era entendre millor el coneixement, les actituds i els comportaments associats amb la qualitat de les relacions en la *Psicologia Coaching* i els resultats del propi procés. Lai i McDowall (2014) afirmen que la relació entre el/la *psicòleg/òloga coach* i el client/a és clau per garantir l'èxit dels objectius marcats. En aquest cas, podem apreciar una alternativa a les valoracions que feia Grant (2013) amb el seu estudi de les parelles de *psicòleg coach* i *coachees*. Grant afirmava que la satisfacció de la relació no era l'element fundamental per predir l'èxit del procés. Segons les nostres investigacions és un element important a tenir present, tot i que potser no és l'únic factor a considerar.

Seguint amb els estudis quantitatius, Lawrence i Whyte (2013) van efectuar unes enquestes a responsables (n= 29) examinant com les organitzacions avaluen la seva inversió en processos de *Psicologia Coaching a empreses*. Van realitzar enquestes als responsables de contractar aquests serveis, a través d'una entrevista semiestructurada i explorant com avaluen la seva inversió. Com a resultat van presentar un nou model per a l'avaluació de la inversió en serveis de *Psicologia Coaching*, el qual concedeix una rellevància primària a l'establiment del propòsit de treball (65% dels entrevistats), així com la implantació d'una avaluació que disposi d'un enfocament continu i formatiu (31% dels entrevistats), és a dir, els responsables d'implantar els processos de *Psicologia Coaching* en les empreses prioritzen que els/les *coachees* estableixin objectius i metes ben definides per poder treballar i que es generin programes de seguiment i d'avaluació continuada, amb una base formativa, elements equivalents a l'eficàcia.

Continuant amb el marc sobre la mesura de l'eficàcia, els estudis de Gabriel, Moran i Gregory (2014) proposen l'elaboració d'un model que reculli les diferents varietats de pràctiques

de la *Psicologia Coaching*. A partir d'aquest model reuneixen elements comuns en els processos com són l'autonomia, la competència i les conductes de relació de suport, factors que responen a les necessitats dels *coachees*. Gabriel, et al. (2014) afirmen que l'eficàcia dels processos es dona quan el/la *psicòleg/òloga coach* a través dels seus comportaments —com ara donar suport a l'autonomia, oferir recolzament pel treball amb les competències o amb les aptituds del *coachee* i reforçar la relació— genera canvis personals en el *coachee*. D'aquesta manera, el/la *psicòleg/òloga coach* facilitaria que el/la *coachee* desenvolupés tota una sèrie de conductes i resultats, com una major motivació en l'àmbit a treballar, una millora en el rendiment laboral i l'augment en el seu benestar personal.

Altres autors que discuteixen l'eficàcia de la *Psicologia Coaching*, com Theeboom, Beersma i Van Vianen (2013), afirmen que tot i que els indicadors actuals puguin tenir limitacions a l'hora de mesurar l'eficàcia, això no treu que la *Psicologia Coaching* no sigui eficaç. Són conscients que la falta de treballs quantitius fa augmentar l'escepticisme de la comunitat científica. Per aquesta raó, van realitzar una metanàlisi per tal de respondre a la qüestió de l'eficàcia en els processos realitzats en contextos organitzacionals. Theeboom, et al. (2013) mostren treballs que contenen dades quantitatives (18 estudis), on els processos de *Psicologia Coaching* han estat efectuats per un personal format externament i que havien passat per una supervisió adequada, i per uns *coachees* que no formaven part de la població clínica. Els resultats finals d'aquesta revisió mostraven beneficis positius en el rendiment i en les habilitats, en el benestar, en l'afrontament, en l'actitud de treball i en l'autoregulació dirigida a objectius. Concretament, la mida dels efectes obtinguts és la següent:  $g = 0,43$  (en la capacitat d'afrontament) i  $g = 0,74$  (en l'actitud de treball i l'autoregulació dirigida a objectius, és a dir, la capacitat de marcar-se objectius i d'esforçar-se per assolir-los). En resum, segons aquests autors la *Psicologia Coaching* és una metodologia eficaç per millorar el funcionament dels individus en les organitzacions. Aquests estudis demostren la millora general de la vida dels participants. A més, estudis més recents sobre la *Psicologia Coaching*, com són els de Grant (2016), confirmen els resultats anteriors, ja que exposen que la gent que passa per un procés de *Psicologia Coaching* millora en el seu benestar i en el seu rendiment.

Una altra metanàlisi ( $k = 17$ ) recent sobre l'eficàcia de la *Psicologia Coaching*, la trobem a Jones, Woods, Guillaume (2015). Els autors van analitzar l'eficàcia de la *Psicologia Coaching*

en el lloc de treball, fent una recerca específica sobre l'aprenentatge i el rendiment dels clients/es que havien passat per aquest procés. Van explorar estudis aplicats als entorns laborals que van ser realitzats per professionals interns i externs, i van excloure casos de processos entre un directiu i el seu subordinat o de supervisió de processos. Els resultats indiquen que els processos de *Psicologia Coaching* tenen resultats positius en les organitzacions ( $d = 0,36$ ) i també en criteris específics dels client/es, com són la millora de les habilitats del treballador/a ( $d = 0,28$ ), l'afectivitat de la persona amb les seves relacions laborals ( $d = 0,51$ ), i la millora del rendiment o dels resultats individuals ( $d = 1,24$ ) (Jones et al., 2015).

En aquesta metanàlisi, es van estudiar factors com el *feedback*, el tipus de procés, el format i la duració. Conclouen que, entre els indicadors rellevants que moderen l'efecte de la pràctica de la *Psicologia Coaching*, hi ha el tipus de professional —amb efectes més destacables en els professionals interns, propis de l'organització, en comparació als professionals externs, contractats d'una empresa aliena a l'organització— i l'ús de diverses fonts de *feedback* o de retroalimentació (Jones et al., 2015). Els indicadors que no tenien efecte en el procés de *Psicologia Coaching* eren el seu format —es va comparar un format cara a cara, i un format cara a cara combinat amb el virtual—, ni tampoc la durada del procés —número de sessions o duració total de la intervenció— (Jones et al., 2015). Com a resultat d'aquesta investigació, els autors proposen la creació d'un marc o línia de treball on es puguin recopilar els resultats sobre l'eficàcia en els processos de *Psicologia Coaching* en l'entorn organitzacional, així com els elements clau que la determinen.

Una altra línia que aporta valor a l'eficàcia de la *Psicologia Coaching* és la de Lai i McDowall (2014), que destaca que la qualitat o les aportacions del propi *psicòleg/òloga coach* tenen una influència significativa en l'eficàcia dels processos i dels seus corresponents resultats. La revisió de Lai i McDowall (2014) conclou amb la proposta de crear un marc de treball de competències inicial de la *Psicologia Coaching* (“Coaching Psychologist Competency Framework”), per tal de donar suport a futurs estudis i millorar les deficiències dels marcs de treball existents.

## **L'eficàcia en els processos de *Psicologia Coaching* aplicats a l'àmbit educatiu.**

Els processos de *Psicologia Coaching* i la seva eficàcia en el context educatiu s'han estudiat més amb estudiants que amb docents i molt d'ells concideixen metodològicament en fer ús d'un grup experimental i d'un grup de control, com en la nostra recerca, i en buscar amb el procés de *Psicologia Coaching* millores en el benestar de l'estudiant. Veiem-ne alguns.

Short, Kinman i Baker (2010) van realitzar una investigació amb estudiants universitaris (n=65). En aquest projecte s'aplica una intervenció de *Psicologia Coaching* per millorar aspectes relacionats amb el benestar dels estudiants. Al grup experimental se'ls hi va explicar un model de *Psicologia Coaching* i un conjunt d'habilitats pràctiques a través de sessions de conferències i seminaris. Seguidament, van passar per un procés de cinc sessions de *Psicologia Coaching* entre companys/es (*peer Coaching*), abans d'un període d'avaluació. Pel que fa al grup de control, no van rebre cap indicació. Es van prendre mesures abans i després de les intervencions de *Psicologia Coaching*. Els instruments que es van administrar en aquesta investigació van ser el *General Health Questionnaire* i el *Inventory of Personal Problems*. Els resultats van demostrar que els nivells d'estrès eren elevats tant a l'inici com al final dels dos períodes d'avaluació. No obstant, la presència de l'estrès va ser significativament menor en el grup experimental. Al llarg del procés es van tractar temes vinculats amb l'àrea de les relacions, de la salut i de la carrera acadèmica, havent-hi un 67% de la mostra que va trobar la intervenció, com a mínim, moderadament eficaç.

Un altre estudi de Green, Grant i Rynsaardt (2007) demostra l'eficàcia de la *Psicologia Coaching* en l'àmbit educatiu, a través de l'aplicació d'un programa a estudiants de nivells superiors de secundària, incloent majors d'edat (n=56). Es va crear de forma aleatòria un grup de control i un altra grup experimental. Aquest darrer va passar per un procés de *Psicologia Coaching* de 10 sessions facilitat per professors/es entrenats en teories i tècniques de la *Psicologia Coaching* i assessorat per un expert. Els resultats indiquen un augment significatiu en el grup experimental a les variables de resistència cognitiva  $t(17) = -8,401$ ;  $p < 0,001$ ; esperança  $t(17) = -4,076$ ;  $p < 0,001$ ; i un decreixement en els nivells de depressió ( $T = -1,968$ ;  $p < 0,05$ ).

En el nostre territori, Fernández, Boada-Grau, Tejedor i Ficapal-Cusí (2016) van efectuar un estudi qualitatiu on descriuen un procés de *Psicologia Coaching*, amb una mostra de 30

alumnes universitaris del grau de Psicologia que van passar per un procés de 8 setmanes de duració. El procés era entre companys i tenia una durada d'una hora per parella, on durant 30 minuts un feia de *coach* i l'altra feia de *coachee*. El rol del professor/a amb coneixements en *Psicologia Coaching* era el de reunir-se amb les parelles, donar-los retroalimentació sobre la sessió i supervisar les àrees de millora. També facilitava metodologies com la de GROW (Objectius, Realitat, Opcions i Voluntat) i la de les Finestres de Johari (nivells d'informació personal). Els objectius dels alumnes eren autobservar-se; contactar amb dos observadors externs per rebre una valoració sobre deu punts forts i deu punts a millorar; fer un anàlisi dels aspectes de millora i escollir els punts més importants per a treballar en un Pla d'Acció personalitzat; realitzar aquest pla; supervisar els avenços o retrocesos dels compromisos adquirits; i fer un lliurament del treball per escrit.

Després d'haver revisat la conceptualització i la recerca sobre l'eficàcia de la Psicoteràpia i de la *Psicologia Coaching*, pensem que un bon plantejament per analitzar l'eficàcia és a partir de la comparació d'un grup control i un d'experimental, perquè ens permetrà apreciar els canvis produïts a partir d'una intervenció. En relació a l'eficàcia del procés de *Psicologia Coaching* de manera més concreta, propòsit clau de la nostra investigació, la podem analitzar a través de diversos indicadors, que poden ser directes o indirectes, dels canvis personals i de l'assoliment de les metes individuals. En el nostre cas, l'anàlisi dels canvis personals es farà de forma més indirecta a través de les millores en les puntuacions de la Desitjabilitat de Control, l'Autoeficàcia General i l'Actitud Proactiva dels subjectes de l'inici al final del procés, ja que considerem que l'increment dels valors en aquestes variables també propicia l'acompliment de les metes personals. L'augment de la Desitjabilitat de Control pot estar vinculada amb la motivació de tenir una major orientació cap a les metes marcades (De Miguel, Sanz, Sánchez-Iglesias, & Díaz, 2012). L'increment de l'Autoeficàcia General pot fer que la persona tingui un nivell superior de creença en les pròpies capacitats de complir els seus objectius (Schwarzer, 1992). I amb un augment de l'Actitud Proactiva el subjecte pot disposar d'una major responsabilitat i capacitat de persistir. Tots tres són elements claus per al compliment de les fites (Schmitz & Schwarzer, 1999).

A més, en el nostre treball també recollirem en una enquesta de valoració als participants en el procés de *Psicologia Coaching*, el grau de satisfacció, la percepció de l'acompliment de les seves metes (eficàcia), la percepció d'establiment d'una aliança amb el professional i la creença

del participant en l'efectivitat del procés, com a altres indicadors que també condicionen l'eficàcia del procés, tal com hem vist en altres estudis



### **3.3. La Desitjabilitat de Control, l'Autoeficàcia General i l'Actitud Proactiva com a variables d'eficàcia.**

Si bé l'eficàcia en els processos de *Psicologia Coaching* pot contemplar-se com l'assoliment dels objectius marcats per la pròpia persona en el mateix procés, també podem evidenciar eficàcia si hi ha un augment en certes variables personals que van lligades a la consecució de metes i d'objectius, com serien la Desitjabilitat de Control, l'Autoeficàcia General i l'Actitud Proactiva. L'augment dels nivells d'aquestes variables al finalitzar el procés poden ser elements que hagin pogut influir positivament en la realització de les seves metes.

#### **La conceptualització de la Desitjabilitat de Control**

El primer concepte que cal desenvolupar és el de la Desitjabilitat de Control. És descrit com un element vinculat a la motivació (De Miguel et al., 2012). Segons els autors, és una font de motivació que predisposa a una persona a actuar. La Desitjabilitat de Control determina l'acció que es farà, com s'efectuarà i el grau o intensitat amb què la persona s'implicarà en el moment de realitzar-la. En un altre estudi, s'expressa que el Desig de Control fa referència a la motivació per controlar els esdeveniments que succeeixen a la vida quotidiana (De Miguel, Martín, & Márquez, 2012). Lligat amb un procés de *Psicologia Coaching*, un alt Desig de Control pot afavorir que la persona estigui més motivada i orientada a aconseguir les seves metes. I, pel contrari, un baix Desig de Control pot dificultar que la persona es mostri amb ganes i amb una implicació suficient que la portin a assolir les seves metes.

Existeix un motiu de control dels esdeveniments en l'ambient de cada persona, havent-hi una gran varietat de maneres de reaccionar, per part del subjecte, davant de successos de control personal (Burger & Cooper, 1979). Així doncs, podem també conceptualitzar el Desig de Control com “les diferències individuals de què cada persona disposa respecte a les ganes de controlar els esdeveniments de la seva pròpia vida” (Burger & Cooper, 1979, pp. 382-383). El Desig de Control sobre els esdeveniments descriu una dimensió psicològica important. A més, les diferències individuals en la motivació per controlar els esdeveniments ajuden a estudiar les variacions del comportament humà. Burger i Cooper (1979) van crear l'instrument “Escala de

Desig de Control” (DC) per tal de mesurar les diferències en el desig general per controlar els diferents esdeveniments en la vida d’una persona. El nivell de control o de motivació pot variar en cada situació o succés. No obstant, els mateixos autors proposen que existeix un nivell general i que, per aquest motiu, pot ser mesurat i demostrat com a component avaluable en diferents àrees de recerca on s’utilitzi el control com a concepte principal. Aquesta idea s’ajusta a la nostra investigació, on hem efectuat una medició en un àmbit general dels subjectes pel que fa al seu Desig de Control. Hem procedit d’aquesta manera ja que cada *coachee* disposava de la seva definició de metes i d’objectius, amb el seu conseqüent treball, i podien estar orientades a un gran nombre d’àrees o esferes de la seva vida.

Burger i Cooper (1979) mostren que una persona amb un alt nivell de Desig de Control pot ser descrita com una persona que és assertiva, decisiva i activa. Generalment, són persones que busquen influir en els altres quan aquesta influència és avantatjosa. Prefereixen evitar situacions desagradables o errors, canviant i transformant els esdeveniments, per tal d’assegurar-se que s’obtenen els resultats desitjats. També, busquen habitualment els rols de lideratge dins de les situacions grupals. Per contra, una persona amb un baix nivell de Desig de Control sol ser poc assertiva, passiva i indecisa. Aquestes persones tenen menys probabilitats d’intentar influir en els altres i prefereixen delegar les decisions en els altres.

La variable de Desig de Control ens permet estudiar diferències comportamentals en les persones, i en funció de les diverses situacions on interactuen, essent sobretot situacions on els subjectes trobin un sentit a l’hora d’exercir més o menys habilitats de control dels esdeveniments (Burger & Cooper, 1979). Així doncs, en situacions on no existeixi cap significat ni benefici concret pel subjecte, no registrarem un “desig de control personal” en nivells màxims o mínims, ja que són situacions que proporcionen una escassa o nul·la recompensa pel seu control (Burger & Cooper, 1979).

Aquestes explicacions ens ajuden a entendre millor el concepte de Desig de Control i les seves interaccions en diferents situacions i amb diferents elements o estímuls.

Tal com hem explicat anteriorment, amb l’objectiu d’avaluar aquestes diferències individuals, Burger i Cooper (1979) van dissenyar “l’Escala de Desig de Control”, la qual, des de la seva creació, ha estat utilitzada en més de 200 investigacions i ha estat adaptada a diferents

idiomes i contextos específics. Entre aquestes adaptacions es troba la versió espanyola de l'escala (De Miguel, Martín, Sánchez i Ruiz, 2012). En aquest treball, De Miguel, et al. (2012) presenten evidències de validesa de constructe i la baremació de la versió espanyola de l'escala. Els resultats obtinguts són similars als obtinguts a les escales originals. Per a la seva obtenció, es va comptar amb una mostra representativa de la població espanyola major d'edat i es va utilitzar un procediment de mostreig aleatori estratificat amb quotes d'edat i sexe, amb mides proporcionals a la població a estudiar. El disseny mostrat va comptar amb un nombre total de 1999 casos. Cal afegir, a més, que aquesta versió espanyola ha comptat amb nous estudis confirmatoris de la seva validesa i fiabilitat (De Miguel, Martín, & Márquez, 2012; De Miguel & Martín, 2014).

Per tal de poder validar el constructe del Desig de Control, es va comparar amb el Locus de Control i es va estudiar la seva relació. Per una banda, el Desig de Control fa referència a la motivació del subjecte per tal de dirigir-se i per efectuar, amb més o menys intensitat, un comportament. Per una altra banda, segons Skinner (1996), el Locus de Control és una inferència que atribueix un individu i que actua com a antecedent del comportament que farà en una determinada situació. Així doncs, la diferència es troba en que el Locus de Control és un tret central de la personalitat i el Desig de Control té més a veure amb la motivació del moment. Rotter (1966) afegeix que el Locus de Control té a veure amb l'atribució de causalitat que cada persona assigna als seus esdeveniments i successos vitals.

El Desig de Control té una estreta relació amb l'eficàcia d'un procés de *Psicologia Coaching*, ja que permet que una persona que augmenti aquesta variable pugui tenir una major orientació i implicació en la consecució de les seves metes. I també a l'inrevés: el fet d'assolir les seves fites pot generar que la persona senti que disposa d'un major Desig de Control, notant un increment en les seves ganes de dirigir-se a noves accions i mostrar una major intensitat en el seu treball o en els seus esforços. També destaquem que el Locus de Control pot no ser tan bon indicador d'eficàcia en un procés de *Psicologia Coaching*, ja que té una estreta relació amb la personalitat del subjecte. La personalitat pot canviar (Roberts, Walton & Viechtbauer, 2006; Dweck, 2008), però farien falta més estudis per determinar si amb un procés breu de *Psicologia Coaching* podem generar canvis estructurals en la personalitat dels subjectes. És per aquesta raó que vam escollir la variable del Desig de Control com a element relativament més fàcil de canviar en el nostre model d'intervenció.

## La conceptualització de l'Autoeficàcia General

L'Autoeficàcia General és una altra variable clau que hem treballat en aquesta investigació (Freie Universität Berlin, 2016). El constructe de l'Autoeficàcia mostra una autocreença optimista de la persona en si mateix/a (Schwarzer, 1992). Aquesta creença consisteix en el pensament que un mateix és capaç de realitzar una tasca nova o difícil i enfrontar-se a reptes en diversos àmbits. L'autoeficàcia general facilita l'establiment de metes, la inversió d'esforços, la persistència de cara a la superació de barreres o obstacles, i la recuperació en cas de contratemps (Schwarzer, 1992). Lligat amb un procés de *Psicologia Coaching*, una alta Autoeficàcia General pot fer que la persona tingui una alta creença en la seva capacitat d'arribar a assolir els objectius marcats. Per altra banda, una baixa Autoeficàcia General pot causar que el subjecte tingui una escassa o nul·la creença en la seva capacitat per dur a terme els propòsits establerts.

Bandura (1977, 1992) afirma que dins de les creences de control poden distingir-se les que fan referència al domini i les que fan referència a l'eficàcia per exercir-lo. D'aquesta manera, l'Autoeficàcia Percebuda fa referència a la competència en determinades situacions o activitats específiques. Segons Bandura (1977, 1992), l'Autoeficàcia Percebuda defineix la confiança de l'individu en les seves capacitats per gestionar certs nivells d'estrès. L'expectativa d'Autoeficàcia pot influir en els sentiments, pensaments i en les accions del subjecte. D'aquesta manera, les persones amb una baixa expectativa d'Autoeficàcia tendeixen a mostrar una baixa autoestima i sentiments negatius sobre la seva pròpia capacitat. Quant als pensaments, la percepció d'Autoeficàcia facilita o no les cognicions referides a les habilitats pròpies, actuant aquests pensaments com a motivadors o inhibidors per a la acció. En referència a l'acció, les persones que disposen d'una elevada Autoeficàcia Percebuda trien tasques més desafiants, es posen metes més altes i persisteixen més en els seus propòsits (Bandura, 1977, 1992).

Schwarzer (1992) senyala que pot ser descrita com un factor de recursos de resistència positiva. L'autor exposa l'Autoeficàcia Percebuda com un element d'èxit pels afrontaments de successos o reptes. I continua descrivint l'Autoeficàcia com una variable que està vinculada amb

un subseqüent comportament, i que pot ser aplicada en estudis de pràctica clínica i de canvi del comportament.

L'Autoeficàcia s'entén comunament com un element molt específic, és a dir, un pot tenir més o menys sòlides autocreences en diferents dominis o situacions particulars de funcionament. També podem conceptualitzar-la en un sentit generalitzat de l'individu (Schwarzer, 1992; Schwarzer & Jerusalem, 1995).

Mentre Bandura (1977) considera que l'autoeficàcia es refereix a situacions concretes, Baessler i Schwarzer (1996), creadors de la versió espanyola de l'escala d'Autoeficàcia General, consideren l'Autoeficàcia General com un constructe global que expressa la creença estable d'un subjecte sobre la seva capacitat de gestionar i superar situacions diverses. L'autoeficàcia és mesurada com una variable que indica la competència personal a l'hora de fer front de manera adequada a una varietat de situacions o reptes (Freie Universität de Berlin, 2016). En un procés de *Psicologia Coaching*, a l'abordar diferents àmbits personals, aquest instrument s'adequa millor al nostre propòsit.

En la nostra intervenció hem fet ús d'aquest concepte d'Autoeficàcia General, ja que el *coachee* podia triar metes i objectius també generals, i això dificultava la mesura d'aquesta variable. Es podrien haver utilitzat escales d'Autoeficàcia específiques per a cada àrea personal, però al ser metes individuals i confidencials hauria estat una tasca massa complexa. Així doncs, hem cregut que la millor manera d'avaluar aquest concepte és a través d'una variable general que pogués ser compartida per tots els/les participants.

## **La conceptualització de l'Actitud Proactiva**

Iniciem l'estudi de la variable de l'Actitud Proactiva presentant el concepte de la Proactivitat, que, segons Frank (1981, 2002) exposa, és com la llibertat d'escollir la nostra actitud enfront les diferents situacions que hem de superar a la nostra vida, és a dir, l'actitud personal d'un individu quan decideix controlar la seva conducta de manera activa, essent la capacitat de prendre la responsabilitat de la pròpia existència, seleccionant respostes personals

davant de qualsevol tipus d'estímul. A més, la proactivitat implica comportar-se i respondre segons una decisió conscient, basada en els valors de la mateixa persona (condicionants interns), no en les condicions del seu entorn concret (estímul externs) (Covey, 1997). Aquesta llibertat de les persones proactives recau en elements com l'autoconsciència, la imaginació, la moral personal i una voluntat independent (Covey, 1997). Tanmateix, aquest autor defineix una posició oposada amb els subjectes que es comporten d'una manera reactiva, és a dir, un tipus de persones que releguen el control sobre les seves decisions a agents externs, deixant que el comportament i les opinions dels altres li diguin com ha de pensar, sentir i respondre. Podríem entendre aquest perfil com a persones que disposen d'un nivell de baixa Actitud Proactiva.

En la mateixa línia que la presentada pels anteriors autors, podem entendre l'Actitud Proactiva com una característica de la personalitat que es vincula amb la motivació de l'individu i amb la seva capacitat per passar a l'acció (Freie Universität Berlin, 2016). S'exposa, també, com una creença que té el subjecte sobre si pot o no produir canvis de millora en sí mateix i en el seu entorn. Aquesta engloba elements com l'enginy o la capacitat de resolució de problemes, la responsabilitat, els valors i la visió. Lligat amb un procés de *Psicologia Coaching*, un alta Actitud Proactiva permet que la persona denoti una major responsabilitat i persistència, orientades a la superació de les seves fites. En canvi, una baixa Actitud Proactiva, pot generar que l'individu mostri una menor responsabilitat i menys persistència, ocasionant un possible abandonament de les seves metes.

Segons Schmitz i Schwarzer (1999), una persona proactiva creu en l'existència de recursos suficients, que poden ser externs o interns. Són persones que creuen que existeixen béns, serveis i persones a fora i que poden ser influenciats per donar suport a l'assoliment de les seves metes. La intel·ligència, el valor i la força són elements que resideixen dins de la persona proactiva i que permeten la fixació d'objectius i la persistència en la seva consecució (Schmitz i Schwarzer, 1999). Seguint amb l'ampliació d'aquest concepte, la persona proactiva assumeix la responsabilitat del seu propi desenvolupament (Schmitz & Schwarzer, 1999). Són persones que tenen la creença que el curs de la vida no està totalment determinat per forces externes i que pot ser escollit, és a dir, que disposen de la capacitat d'elecció i de tria. Ni els esdeveniments positius ni els esdeveniments negatius s'atribueixen a causes externes sense pensar, sinó que hi ha un treball d'anàlisi i de reflexió. L'individu s'enfronta a la realitat sent proactiu i adoptant una visió

equilibrada de l'autoculpa i de la culpa que recau en els altres (també entesa com a responsabilitat), en el cas dels esdeveniments negatius (Schmitz & Schwarzer, 1999).

No obstant això, han de ser distingits dos tipus de responsabilitats: la responsabilitat dels esdeveniments passats i la responsabilitat de fer que les coses succeeixin. La persona amb un nivell elevat d'Actitud Proactiva s'orienta cap a la consecució dels objectius i la solució dels problemes, independentment de qui els hagi causat (Schmitz & Schwarzer, 1999). També tenen més en compte els seus valors personals que les influències del seu entorn social i, a partir d'aquests valors, s'orienten per passar a l'acció, sent conseqüents i coherents (Schmitz i Schwarzer, 1999). Encara que els valors estan influenciats pels altres, principalment durant el procés de socialització, les persones difereixen en el grau en què la seva vida depèn d'aquests valors (Schmitz & Schwarzer, 1999). L'individu amb una alta Actitud Proactiva té una visió personal més definida i elaborada. La persona crea sentit de la seva vida mitjançant la consecució d'objectius ambiciosos.

L'Actitud Proactiva pot estar lligada a altres conceptes com serien el Locus de Control de Rotter (1966), sent el subjecte qui es percep com la causa dels seus esdeveniments o com un agent passiu de les circumstàncies (Freie Universität Berlin, 2016). A més a més, l'estil d'interpretació optimista de Seligman (2006) també pot estar vinculat amb l'actitud proactiva, així com l'optimisme de Carver, Scheier i Segerstrom (2010), el qual es vincula positivament amb les accions proactives que pot fer un individu per tal de protegir la seva salut i fer front a diferents reptes, mentre que el pessimisme s'associa a comportaments que poden danyar la salut.

Així doncs, l'Actitud Proactiva resulta un element clau en la nostra intervenció per avaluar la superació de reptes i fites personals per part de cada participant i la capacitat individual de persistència en els plans d'acció establerts.

## La Teoria de l'Autodeterminació i la relació amb les variables d'eficàcia

Podríem trobar moltes variables d'eficàcia de processos, en el nostre cas ens hem centrat en tres variables que són el Desig de Control (Burger & Cooper, 1979; De Miguel et al., 2012), l'Autoeficàcia General (Schwarzer, 1992; Schwarzer & Jerusalem, 1995; Baessler & Schwarzer, 1996) i l'Actitud Proactiva (Schmitz & Schwarzer, 1999), que podem fonamentar a través de la Teoria de l'Autodeterminació (Ryan & Deci, 2000). Anirem explicitant la relació amb cada una de les variables amb la Teoria de l'Autodeterminació. Aquesta teoria serveix també de marc de referència per comprendre els possibles canvis personals que es poden produir en un procés de *Psicologia Coaching* i que podem apreciar en les modificacions en les anteriors tres variables.

La Teoria de l'Autodeterminació ("Self-Determination Theory") va ser creada per Ryan i Deci (2000) i pot explicar la motivació del subjecte a l'hora d'actuar, segons si aquesta és intrínseca, basada més en els beneficis interns de realitzar una acció o extrínseca, basada en les recompenses o càstigs externs que la persona pot obtenir. Segons els autors, quan la persona disposa d'una motivació més autònoma, augmenten el seu rendiment, benestar i compromís. A més a més, exposen l'existència de tres necessitats que determinen també les accions de les persones, que són: la necessitat de competència (sentir-se confiat i competent amb l'acció que s'està realitzant), la necessitat de relació (sentir-se que cuides als demés, que ets cuidat pels altres i que pertanys a diferents grups) i la necessitat d'autonomia (sentir-se que ets l'agent causal de la pròpia existència). Si es compleixen les anteriors necessitats el subjecte disposarà d'una motivació més autònoma (Ryan & Deci, 2017).

La motivació autònoma està vinculada amb el Desig de Control, sent aquest darrer un fort predictor del primer (Amoura, Berjot & Gillet, 2013). És a dir, a major nivell de Desig de Control, el subjecte pot experimentar un major grau de motivació autònoma. Això es pot explicar ja que l'individu al sentir que té cada vegada més ganes de controlar la situació o tasca en la que es troba, fa que la seva motivació sigui més pròpia, ja que és una qüestió més personal.

Com s'ha esmentat, prèviament al concepte d'Autoeficàcia General (Schwarzer, 1992; Schwarzer & Jerusalem, 1995) trobàvem la teoria de l'Autoeficàcia de Bandura (1977, 1992), que també mostra una relació amb la Teoria de l'Autodeterminació ("Self-Determination



Theory”) de Deci i Ryan (2000, 2017). La necessitat de competència, és l’element que vincula les dues teories. Aquesta fa referència al fet de sentir-se efectiu en les interaccions en entorns socials i l’habilitat d’explorar les capacitats d’un mateix/a (Martineka & Kipmana, 2016). Així doncs, si es dóna suport a l’autonomia, el subjecte pot experimentar autodeterminació i conseqüentment es contribueix a obtenir un major nivell d’autoeficàcia. Una altra relació entre ambdues teories la trobaríem en el treball de Deci i Ryan (2002) que exposa que l’interès o la motivació intrínseca és una base per a satisfer la necessitat de competència, i esdevé un dels elements principals que generen l’auto-determinació. Bandura i Schunk (1981), afegixen que una sensació d’autoeficàcia en la superació de reptes és un factor capaç de generar un major interès en l’activitat, element que es pot connectar amb la teoria de l’autodeterminació. Així doncs, l’autoeficàcia es pot relacionar positivament amb l’interès intrínsec, propi de l’autodeterminació (Gist, 1987).

També existeix una vinculació entre la Teoria de l’Autodeterminació (“Self-Determination Theory”) i l’Actitud Proactiva (Freie Universität Berlin, 2016). Les persones proactives tenen una disposició més autònoma de passar a l’acció, buscar resoldre els problemes i de fer-se responsables dels aconteixements. En un altre sentit les persones amb baixa proactivitat són més passives i no desenvolupen visions i iniciatives creatives o de resolució dels problemes. Així doncs, segons la Teoria de l’Autodeterminació (Deci & Ryan, 2000, 2017), també s’aproxima a la proactivitat, sent elements que conceptualment podrien estar lligats. A major grau d’Actitud Proactiva la persona pot també sentir-se amb uns majors nivells de motivació autònoma, fet que la condueix a que aquests dos factors es puguin anar retroalimentant.

Per tant, podem observar que totes les variables d’eficàcia d’aquesta investigació es relacionen amb la Teoria de l’Autodeterminació, i és per això, que és important tenir-la present.

## OBJECTIUS I HIPÒTESIS

El principal objectiu d'aquesta investigació és la d'analitzar l'eficàcia de la *Psicologia Coaching*. Com, a través d'una intervenció en *Psicologia Coaching*, es pot mesurar l'eficàcia del procés a partir dels canvis observats en tres variables i també com aquestes es vinculen amb altres elements presents en la valoració final, com l'assoliment de les seves metes.

Per comprendre millor la *Psicologia Coaching* i la seva eficàcia es fa una introducció sobre la Psicoteràpia, ja que aquesta estableix les bases del seu desenvolupament. Estudiant i analitzant les diferents corrents psicoterapèutiques podem establir relacions de connexió amb les diferents línies dins de la *Psicologia Coaching*. A més a més, aquest anàlisi comparatiu previ també ens permet diferenciar la *Psicologia Coaching* del *Coaching*, poden situar a la primera com una línia científica d'estudi i de treball pròxima a la Psicologia.

El nostre projecte exposa com abans i després d'una intervenció d'un procés de *Psicologia Coaching* es produeixen canvis en la Desitjabilitat de Control, l'Autoeficàcia General i l'Actitud Proactiva, en una mostra de grups de professionals de l'àmbit educatiu. Aquests canvis són indicadors de l'eficàcia dels processos de *Psicologia Coaching* i es relacionen amb altres elements que mesurem al final del procés. Alguns d'aquests elements són: la satisfacció del procés, l'assoliment de les metes, l'establiment d'una bona aliança amb el professional i la creença en els beneficis del procés.

Amb aquest propòsit s'utilitzen tres escales de mesura del canvi personal: "l'Escala del Desig de Control", "l'Escala de l'Autoeficàcia General" i "l'Escala de l'Actitud Proactiva", a més d'una escala de valoració final. L'administració de les proves és de test i de retest per tal de mesurar els canvis i transformacions en un procés de *Psicologia Coaching* a professors i professores de centres educatius de Catalunya.

A partir de l'objectiu principal i tenint en compte la revisió de la literatura realitzada i les nostres inquietuds ens plantegem les següents hipòtesis de treball:

#### *Hipòtesi número 1*

H1. La intervenció basada en la *Psicologia Coaching* genera un increment significatiu en la percepció dels professionals de l'àmbit educatiu en el seu Desig de Control.

##### *Subhipòtesi número 1*

SH1. La satisfacció dels professionals de l'àmbit educatiu amb el procés i amb la seva eficàcia genera un augment en el Desig de Control.

#### *Hipòtesi número 2*

H2. La intervenció basada en la *Psicologia Coaching* genera un increment significatiu en la percepció dels professionals de l'àmbit educatiu en la seva Autoeficàcia.

##### *Subhipòtesi número 2*

SH2. La satisfacció del procés i l'aliança amb el *psicòleg/dòloga coach* generen un increment en l'Autoeficàcia General.

#### *Hipòtesi número 3*

H3. La intervenció basada en la *Psicologia Coaching* genera un increment significatiu en la percepció dels professionals de l'àmbit educatiu en la seva Actitud Proactiva.

#### *Hipòtesi número 4*

H4. Els constructes del Desig de Control, l'Autoeficàcia General i l'Actitud Proactiva correlacionen positivament.

### *Hipòtesi número 5*

H5. El grup control no experimenta canvis entre la primera i la segona avaluació en cap de les variables.

## PART IV: MÈTODE

### Capítol 4: Fonamentació metodològica

En aquest capítol, introduïrem tot l'apartat corresponent a la fonamentació metodològica del treball de camp. Amb aquest propòsit, presentarem els participants, el disseny de la investigació, els procediments utilitzats, els instruments emprats, els aspectes ètics i acabarem amb l'apartat de l'anàlisi dels resultats.

#### 4.1. Participants

Hem centrat la nostra investigació sobre l'eficàcia dels processos de *Psicologia Coaching* en professionals de l'àmbit educatiu, ja que considerem que són un col·lectiu que estan versats a efectuar moltes formacions i poden mostrar una bona disposició a participar en una intervenció de *Psicologia Coaching*; com a professionals poden beneficiar-se d'un desenvolupament personal que els ajudi a ser més eficaços en l'acompliment de les seves metes; i les millores personals dels docents poden influir positivament en els seus alumnes. A més, es tracta d'una mostra pertanyent a una població no clínica.

Els participants van ser seleccionats de 6 centres d'educació Primària de les comarques del Maresme (Escola Lluís Millet), del Vallès Occidental (Escola Polinyà), del Garraf (Escola Maria Ossó), del Barcelonès (Escola Santa Marta), del Baix Llobregat (Escola Isidre Martí) i del Vallès Oriental (Escola Salvador Sanromà). Del total dels mestres dels centres convidats a participar, finalment 126 mestres de 6 centres van decidir voluntàriament participar a l'estudi [Santa Marta: 12,7% (n = 16); Sanromà: 20,6% (26); Polinyà: 16,7% (n = 21); Maria Ossó: 11,9% (n = 15); Lluís Millet: 23,0% (n = 29); Isidre Martí: 15,1% (n = 19)]. Els mestres pertanyien principalment als cicles d'Educació Infantil i Primària. L'edat mitjana dels participants inclosos a l'estudi va ser de 41,17 (DT = 9,77) i a la mostra es va observar una major freqüència de participants dones [dona: 89,7% (n = 113); home: 10,3% (n = 13)]. En relació amb l'estat civil, a la mostra hi havia una major freqüència de participants que estaven casats/des o que vivien en parella en el moment d'iniciar l'estudi [solter: 25,4% (n = 32); casat/en parella: 55,6% (n = 70); separats/divorciats: 19,0% (n = 24)] i el 19,0% d'ells estaven separats o

divorciats. El 51,6% ( $n = 65$ ) dels participants van ser inclosos al grup experimental i el 48,4% restant ( $n = 61$ ) van formar part del grup control (consultar procés d'assignació dels participants a cada grup a l'apartat de procediment).

Els/les participants van ser assignats a cada una de les condicions de l'experimentant segons l'ordre de la seva resposta. En aquest sentit, els professors/es de les escoles que van respondre primer van ser assignats al grup experimental i les que van respondre més tard, al grup de control.

## 4.2. Disseny de la investigació

El disseny de la investigació ha seguit una correcta planificació tenint present els seus components, processos i etapes segons els estàndards (Del Rio, 2014). Ha comptat amb la revisió dels punts següents: el tipus d'investigació, la metodologia concreta, els objectes d'estudi i la definició de les dades, la delimitació de la població de l'estudi, l'elecció de la mostra, i la selecció i la preparació de les tècniques de recollida i d'anàlisi de la informació (Domínguez & Simó, 2003). A més, s'ha creat un grup experimental, el qual s'ha exposat a les condicions de la intervenció en *Psicologia Coaching* i un grup de control, el qual no ha rebut cap intervenció (Martin, 2008). El fet de crear un grup experimental i un grup control ens permet poder fer un contrast entre ambdós i així mesurar els canvis reals produïts a partir de la intervenció. Els grups no han de ser necessàriament equilibrats, és a dir, no és necessari que disposin del mateix nombre de subjectes (Guàrdia, Freixa, Però & Turbany, 2007).

El disseny d'aquesta investigació ha estat quasi experimental, ja que no s'ha efectuat una assignació a l'atzar, ni s'han controlat les variables dels grups fent una assignació dels participants a cada grup de forma controlada per evitar o controlar l'efecte d'algunes variables (León & Montero, 2011). Així doncs, aquest procediment quasi experimental permet descriure relacions entre les diferents variables.

A més, aquest estudi segueix un disseny naturalístic i descriptiu per tal d'obtenir informació rellevant que permeti realitzar més estudis amb major control experimental (Gómez, 2006). Es va optar pel disseny naturalístic i descriptiu pre-post intervenció per tal d'observar com es donava el procés sense realitzar restriccions a priori. Aquesta decisió es va prendre ja que es tracta d'un objecte d'estudi relativament nou i no hi ha un gran volum de resultats previs sobre la seva eficàcia i els seus beneficis. Al no tenir tota la informació necessària vam escollir procediments més descriptius i menys controlats. A l'imposar un control experimental, normalment també es redueix la variabilitat i per tant es creen situacions més artificials i amb menor validesa externa.

També afegim que al ser un disseny naturalístic, no es fa una distribució aleatòria dels participants, i és per aquest motiu que el repartiment dels subjectes es fa sense control i seguint

l'ordre de resposta. El control de la influència de variables estranyes s'efectua des d'una vessant estadística.

Remarquem que al ser un estudi on s'ha efectuat un disseny quasi experimental naturalístic, no s'apliquen tècniques d'emascarament. En estudis sobre l'eficàcia en psicoteràpia o en altres metodologies són molt difícils d'aplicar aquestes tècniques ja que el grup control acostuma a ser la llista d'espera, i tant els participants com els experimentadors saben a quin grup pertanyen (Argimon & Jiménez, 2004).

Pel fet que l'objectiu de la investigació és aplicar un programa de *Psicologia Coaching* en professionals de l'àmbit educatiu, s'ha confeccionat el programa d'intervenció que es presenta a continuació.

Taula 1.  
*Desenvolupament de la investigació del programa*

	<b>GRUP CONTROL</b> Sense Procés de <i>Psicologia</i> <i>Coaching</i>	<b>GRUP EXPERIMENTAL</b> Amb Procés de <i>Psicologia</i> <i>Coaching</i>
<b>Nivell Grupal</b> (3 grups de 15 a més de 20 subjectes d'escoles de Primària de Catalunya*)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Administració inicial dels instruments</li> <li>- Administració final dels mateixos instruments</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Administració inicial dels instruments</li> <li>- Procés de 8 sessions de <i>Psicologia Coaching</i> en les quals es treballa: <ul style="list-style-type: none"> <li>· Consciència de l'estat actual</li> <li>· Establiment d'objectius</li> <li>· Desenvolupament dels objectius</li> <li>· Descobrir fortaleeses</li> <li>· Explorar debilitats i amenaces</li> <li>· Configuració del pla d'acció</li> <li>· Seguiment del pla d'acció</li> <li>· Consolidació i resum d'aprenentatges</li> </ul> </li> <li>- Administració final dels mateixos instruments</li> <li>- Enquesta final de valoració</li> </ul>

\*Desenvolupament del treball d'investigació segons els tipus de grups: 3 grups de control i 3 grups d'investigació o experimentals.



Proposem una base conceptual de *Psicologia Coaching* aplicada a mestres, seguint el model de la “Guia de Bones Pràctiques del Psicòleg Coach”, elaborada per la Secció de Psicologia Coaching del COPC (Col·legi Oficial de Psicologia, 2016).

### 4.3. Procediment

La investigació es duu a terme en les instal·lacions de diferents escoles de Catalunya. Es crea un grup experimental i un grup control en sis escoles diferents. S'escullen els centres que formen part del grup experimental en funció de l'ordre de resposta. Aquests són: l'escola Lluís Millet, d' El Masnou; l'escola Polinyà, de Polinyà; i l'escola Maria Ossó, de Sitges; i tres altres centres que formen part del grup control, que són: l'escola Isidre Martí, d'Esplugues de Llobregat; l'escola Santa Marta, de l'Hospitalet de Llobregat; i l'escola Salvador Sanromà, de Llinars del Vallès.

Disposem de la participació de tres *psicòlegs/òlogues coach* que realitzen les diferents intervencions en els centres referents al grup experimental. D'aquesta manera, cada *psicòleg/òloga coach* facilita un procés de *Psicologia Coaching* a un únic centre, preservant la homogeneïtat i limitant els possibles errors de la variable professional.

Els dos grups responen als instruments en dos moments temporals que corresponen a l'inici i al final del primer trimestre escolar del curs 2017-2018. En el cas del grup experimental es fa coincidir amb l'inici i el final del procés de *Psicologia Coaching*. El grup de control, per tant, és escollit a mode de comparació per tal de poder apreciar els canvis esperats pel procés de *Psicologia Coaching* en el grup experimental.

Es van contactar quinze centres de tot Catalunya, però molts d'ells van reclinar la proposta per dificultats en l'organització de més projectes formatius. D'altres escoles van respondre afirmativament però requerien que el projecte es facilités en el segon o tercer trimestre, fet que hauria dificultat l'homogeneïtat pel que respecta al factor temporal de la investigació (tota la recerca es va produir en el primer trimestre del curs escolar 2017-2018). Aquests últims, van rebre una sessió de *Psicologia Coaching* aplicada en l'àmbit educatiu a mode compensatori.

En la nostra investigació, el procés de *Psicologia Coaching* consta de vuit sessions. És una delimitació del nombre de sessions per tal que pugui replicar-se l'estudi i així mantenir l'homogeneïtat dels resultats a l'estar totes les sessions totalment detallades. A través de la "Guía para la buena práctica en Coaching" de Moreno, et al. (2012) es crea un model ben estipulat sobre què realitzar en cada sessió, de quina manera i amb els objectius i

propòsits de cada dinàmica i exercici. Així, establim un model per etapes fàcil de seguir i de reproduir, perquè tots els *psicòlegs/dòlogues coach* treballin sota les mateixes directrius amb els tres centres que formen part del grup experiencial, ja que es tracta d'un treball amb grups de persones diferents on poden intervenir un gran nombre de variables estranyes. Concretament els passos a treballar en cada sessió segons aquesta guia són: establiment de la meta; anàlisi de la situació actual; definició d'opcions; establiment de plans d'acció; compromisos orientats; seguiment dels plans d'acció; consolidació i reforç dels aprenentatges.

També es planteja un nombre de sessions intermig entre el rang de sessions recomanat, que pot anar de les sis a les dotze sessions (Moreno et al., 2012). A més a més, la gran majoria de les escoles entrevistades van reconèixer la necessitat d'encabir tot el projecte en un únic trimestre (de dos a tres mesos) degut al gran volum de formacions que ja tenien programades. Amb la qual cosa, més de vuit sessions ens hauria obligat a cobrir un segon trimestre. I finalment, el projecte va ser assessorat per experts/es en *Psicologia Coaching* que formen part de la Secció de Psicologia Coaching del COPC i que van considerar que era una bona xifra pel que respecta al nombre de sessions.

El projecte consta de sis fases, que són les següents:

Taula 2.  
*Fases de la investigació*

---

<b>FASE I</b>	- Contacte amb els centres escolars de Primària de Catalunya amb un mostreig aleatori.
<b>PRIMER CONTACTE I</b>	- Reunió amb l'equip directiu de cada centre interessat.
<b>VINCULACIÓ</b>	- Petició d'acceptació del consentiment de la investigació.

<p><b>FASE II</b></p> <p><b>ADMINISTRACIÓ INICIAL DELS INSTRUMENTS</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Consentiment ètic informat als participants.</li> <li>- Enquesta Sociodemogràfica.</li> <li>- Administració dels instruments: <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Escala del Desig de Control.</i></li> <li>- <i>Escala d'Autoeficàcia General</i></li> <li>- <i>Escala d'Actitut Proactiva.</i></li> </ul> </li> </ul>
<p><b>FASE III</b></p> <p><b>PROCÉS DE PSICOLOGIA COACHING</b></p>	<p><b>Grup Control:</b> sense sessions de <i>Psicologia Coaching</i>.</p> <p><b>Grup Experimental:</b> 8 sessions de <i>Psicologia Coaching</i> en les que es treballen els següents aspectes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Consciència de l'estat actual.</li> <li>· Establiment d'objectius.</li> <li>· Desenvolupament dels objectius.</li> <li>· Descobrir fortaleeses.</li> <li>· Explorar debilitats i amenaces.</li> <li>· Configuració del pla d'acció.</li> <li>· Seguiment del pla d'acció.</li> <li>· Consolidació i resum d'aprenentatges.</li> </ul>
<p><b>FASE IV</b></p> <p><b>ADMINISTRACIÓ FINAL DELS INSTRUMENTS</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Administració dels instruments passats 2-3 mesos (un trimestre escolar): <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Escala del Desig de Control.</i></li> <li>- <i>Escala d'Autoeficàcia General.</i></li> <li>- <i>Escala d'Actitut Proactiva.</i></li> </ul> </li> <li>- Enquesta de valoració del procés.</li> </ul>
<p><b>FASE V</b></p> <p><b>AVALUACIÓ DELS RESULTATS</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Avaluació dels resultats del test re-test del grup control i del grup experimental.</li> <li>- Anàlisi de les dades obtingudes.</li> </ul>
<p><b>FASE VI</b></p> <p><b>DISCUSSIÓ I CONCLUSIONS</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Presentació dels resultats.</li> <li>- Conclusions de l'estudi.</li> </ul>

## **Fase I : Primer Contacte i Vinculació**

Inicialment, convidem a 6 escoles de Primària de Catalunya per tal que accedeixin a col·laborar amb el projecte d'investigació, fent una entrega d'una carta de contacte (veure Annex L) i una entrevista presencial. La selecció de les 3 escoles que formen el grup experimental i les 3 escoles que formen el grup de control s'efectua a través de l'ordre de resposta de participació en el projecte.

A partir d'aquí, es realitzen reunions amb els equips directius de cada una de les escoles per tal de complimentar la petició d'acceptació del consentiment de la investigació. Cada escola organitza el grup de 15 a més de 20 professors/es, fent una proposta voluntària en el seu claustre.

Els/les participants van ser repartits a cada una de les condicions de l'experimentant segons l'ordre de la seva resposta. Així doncs, els subjectes de les escoles que van respondre primer van ser assignats al grup experimental i les que van respondre més tard, al grup de control.

## **- Fase II: Administració Inicial dels Instruments**

A continuació, tres *psicòlegs/òlogues coach* i acreditats pel COPC com a “Experts en *Psicologia Coaching*”, faciliten als grups participants un document de Consentiment Ètic Informat, una Enquesta Sociodemogràfica, un codi identificatiu i els instruments següents: “l'Escala del Desig de Control”, “l'Escala d'Autoeficàcia General” i “l'Escala d'Actitud Proactiva”.

## **- Fase III: Procés de Psicologia Coaching**

En el mateix període de temps que correspon al primer trimestre escolar del curs 2017-2018 (de setembre a desembre) s'efectuen les sessions de *Psicologia Coaching* en el grup experimental, amb les corresponents dinàmiques (veure Annex M). En el grup de control no es realitza cap intervenció.

És rellevant destacar que, tant el grup experimental com el grup de control, són

estudiats en el mateix període de temps, que correspon al primer trimestre del curs escolar 2017-2018 (mesos que comprenen de setembre a desembre). Així doncs, al procedir d'aquesta manera es redueixen també les possibles variables estranyes vinculades a diferents períodes temporals.

L'àmbit de treball de les sessions és el del *Coaching de Vida* (el *Coaching de Vida* o "Life Coaching" s'aplica a l'àmbit personal del subjecte i es diferencia del *Coaching Executiu* o "Executive Coaching", ja que aquest darrer s'aplica a l'àmbit laboral del client/a). Els/les participants tenien total llibertat d'escollir els seus objectius o metes en qualsevol esfera de la seva vida. El procés disposa d'un pla d'execució marcat segons la "Guia de Bones Pràctiques del Psicòleg Coach" i avalat per la pròpia secció de "Psicologia Coaching" del COPC. Aquesta guia de treball i seguiment de les sessions ha estat també supervisada pel subgrup d'investigació en *Psicologia Coaching* que es troba dins del "Grup de Recerca en Organització, Persona i Canvi" de la Universitat Ramon Llull – Blanquerna, Facultat de Psicologia.

Es van efectuar 8 sessions de *Psicologia Coaching* seguint els criteris de la "Guia para la Buena Práctica en Coaching", on s'especifica que els processos de *Psicologia Coaching* poden anar de les 6 a les 12 sessions (Moreno, Ribot, Rodeja i Jiménez, 2012).

Les sessions són d'una durada de dues hores i amb un interval entre sessions d'una a dues setmanes. Al llarg de la intervenció es treballa amb la consciència de l'estat actual dels participants, l'establiment d'objectius, el desenvolupament dels objectius, el descobrir les fortaleces, l'explorar les debilitats i amenaces, la configuració d'un pla d'acció, el seguiment d'un pla d'acció i la consolidació i el resum dels aprenentatges.

#### **- Fase IV: Administració Final dels Instruments**

Un cop transcorreguts els 2-3 mesos, es finalitzen els processos de *Psicologia Coaching* i s'administra novament als participants els instruments (veure Annex N) següents: el recordatori del codi identificatiu, *l'Escala del Disgust de Control*, *l'Escala d'Autoeficàcia General* i *l'Escala d'Actitud Proactiva*. A més, es facilita una enquesta de Valoració del Procés per poder obtenir un *feedback* dels participants a l'estudi.

#### **- Fase V: Avaluació dels Resultats**

En aquesta fase, s'avaluen els resultats del test retest tant pel que fa el grup de control com del grup experimental i s'analitzen les dades corresponents mitjançant el programa estadístic SPSS en la seva versió actualitzada del 2017.

#### **- Fase VI: Discussió i Conclusions**

Finalment, es reuneixen i es presenten les valoracions dels resultats del projecte d'investigació, les respostes a les hipòtesis i als objectius plantejats, les limitacions de l'estudi, les implicacions i recomanacions per la pràctica i les línies futures.

#### 4.4. Instruments

Aquesta investigació consta de l'administració d'un "Consentiment Ètic Informat" (veure Annex A), una "enquesta Sociodemogràfica" (veure Annex B) i de tres instruments que s'administren tant abans com després d'un procés de *Psicologia Coaching* (tests-retest), que són la "Desirability of Control Scale" (veure Annex C) en la seva versió traduïda al castellà, l' "Escala de Deseo de Control" (De Miguel, Marín, Márquez, Ruiz, & Mico, 2013) (veure Annex D); la "General Self-Efficacy Scale" (Schwarzer & Jerusalem, 1995) (veure Annex E), en la seva versió traduïda al castellà, l' "Escala de Auto-Eficacia Generalizada" (veure Annex F); i la "Proactive Attitude Scale" (veure Annex G) en la seva versió traduïda al castellà, l' "Escala de Actitud Proactiva" (Schwarzer, 2016) (veure Annex H). I, finalment, s'administra una breu "enquesta de valoració del procés" (veure Annex I). Aquesta forma de procedir ha estat escollida per així demostrar els canvis que es produeixen en el *coachee* abans i després de passar per un procés de *Psicologia Coaching*.

El recull de dades d'aquesta investigació s'anava a efectuar via online (veure Annex J), tot i que posteriorment es va decidir que tota la recopilació de la informació es fes amb un suport físic de paper i amb una recollida presencial.

La primera plana de la documentació entregada correspon al "Consentiment Ètic Informat", on se li explica al *coachee* els tres principis ètics bàsics de la investigació: que les seves dades són confidencials, de la mateixa manera que les seves respostes; que es preserva el seu anonimat; i que la seva participació és voluntària i lliure. Amb la lectura i la conseqüent complementació de les dades del DNI (codi anònim de seguiment), es dóna per fet que s'accepten els termes de participació. Prèviament a l'administració del "Consentiment Ètic Informat", també es fa una introducció de com està organitzat el projecte d'investigació, així com de la importància de complimentar el seu codi personal i el codi del seu *psicòleg/òloga coach*. També es fa referència a la durada de la participació i a la complimentació dels instruments (el compliment de les diferents escales i qüestionaris està comprés entre els 10 i els 15 minuts de durada).



Un cop llegit el "Consentiment ètic informat", la persona pot iniciar la complementació del full de dades sociodemogràfiques. "L'enquesta dades sociodemogràfiques" ens permet poder fer també una anàlisi del perfil dels *coachees* que participen en aquest projecte d'intervenció. Posteriorment els/les participants complimentaran les tres escales anteriorment mencionades.

Al llarg del procés, el/la *psicòleg/òloga coach* disposarà d'un material a mode de guia, el qual li servirà per anar explicant el contingut a treballar i també li serà de referència pel que fa a les dinàmiques de cada sessió (veure Annex K). Aquest guió de l'organització i de l'execució del procés és compartit pels tres professionals per tal que hi hagi homogeneïtat.

Al final del procés d'investigació es planteja l'administració de nou de les tres escales i d'una breu "enquesta de Valoració del procés", formada per preguntes d'escala Likert tipus 5 i de resposta tancada, per així acabar de recollir informació sobre el procés de *Psicologia Coaching*. D'aquesta manera, s'obté una valoració o devolució sobre la percepció que ha tingut el/la *coachee* al llarg de tot el procés de treball.

### **Raons per l'elecció de les escales**

El nostre objectiu a l'hora de mesurar l'eficàcia d'un procés de *Psicologia Coaching* és que els subjectes aconseguixin les seves metes i que es produeixin canvis personals. Es van seleccionar tres variables i tres instruments de mesura (Desig de Control, Autoeficàcia General i Actitud Proactiva) ja que considerem que aquests elements poden estar molt vinculats amb els nostres objectius a mesurar. Considerem que aquests tres elements estan totalment relacionats amb l'assoliment de les metes i a l'inrevés, ja que quan augmenta el Desig de Control, l'Autoeficàcia General i l'Actitud Proactiva, la persona pot enfocar-se i complir amb els seus propòsits. El fet que la persona estigui complint amb les seves metes pot ser un element que faciliti l'augment de les tres variables, element que podríem considerar com un canvi personal.

A més, es pretenia que fossin pocs els qüestionaris a administrar als subjectes per tal de que estiguessin disposats a participar; les proves que es van administrar: "l'Escala del Desig de Control", "l'Escala d'Autoeficàcia General" i "l'Escala d'Actitud Proactiva" són

relativament curtes d'administrar, amb un nombre reduït d'ítems; també, al ser factors que fan referència a estats més variables de l'individu (desig, motivació, percepció o pensament sobre la pròpia eficàcia, actitud de la persona) i no a factors vinculats amb la personalitat, permet que sigui més fàcil de mesurar la transformació dels individus en un procés relativament breu de temps. En aquest cas vam excloure instruments que estan molt més estretament vinculats amb la personalitat com és el cas de l'Escala de Locus de Control (Rotter, 1966). Les tres variables fan referències a aspectes de treball o de canvi més generals de la persona, fet que no trobem en altres escales que estan molt centrades en aspectes molt específics. Per exemple, vam excloure instruments com les escales d'Autoeficàcia específiques (Bandura, 2006); i finalment les tres escales han mostrat certa correlació positiva.

També, tot i que Grant (2012) exposa que en la *Psicologia Coaching* podem trobar elements que estan implicats en l'eficàcia del procés com són l'autonomia, la satisfacció en la relació i l'enfocament a l'objectiu, hem cregut que aquests factors els podíem mesurar amb l'Enquesta de Valoració del procés de *Psicologia Coaching*. Concretament, la satisfacció en la relació i l'enfocament a l'objectiu es poden estudiar en base a les preguntes de: "Estàs satisfet amb el procés de Psicologia Coaching?" i "Vas aconseguir les teves fites o objectius?". Pel que fa a l'autonomia, vam pensar que a través de les pròpies capacitats del professional es podria desenvolupar aquest factor en els subjectes al llarg del procés. Tot i que existeixen instruments per poder avaluar l'aliança terapèutica o d'altres d'aquests elements, vam valorar que ampliar el nombre de qüestionaris o instruments també hauria pogut dificultar la participació i l'interès dels subjectes. A més, desconeixem que existeixin adaptacions d'instruments que recullen aquesta informació adaptats a l'àmbit de la *Psicologia Coaching*.

## **L'enquesta de Dades Sociodemogràfiques**

El nostre projecte d'investigació consta d'una primera enquesta per tal de recollir les dades sociodemogràfiques de tots/es els/les participants. En aquesta enquesta es pregunta al

subjecte per sis elements que corresponen al seu gènere (home o dona), la seva edat, la seva nacionalitat, el seu estat civil (solter/a, viu en parella, casat/da, separat/da, divorciat/da, viude i altres), el seu nivell d'estudis màxims aconseguits (estudis primaris incomplets, Primària, ESO, Batxillerat, Formació Professional I/II, Diplomatura, Llicenciatura/Grau i altres) i el sector professional (administració, educació, medi ambient, comerç, construcció, transports, comunicacions, energia, finances, informàtica, primeres matèries, immobiliària, art/cultura, indústria, hosteleria/turisme, enginyeria, estètica, salut, serveis d'empresa, esports/oci, investigació, seguretat i altres).

### **Les escales de mesura de la Desitjabilitat de Control, de l'Autoeficàcia General i de l'Actitud Proactiva**

El nostre treball se centra en la mesura de tres conceptes que són el Desig de Control amb “la Escala de Deseo de Control” (De Miguel, Marín, Márquez, Ruiz, & Mico, 2013); l'Autoeficàcia General amb “la Escala de Auto-Eficacia General” (Schwarzer & Jerusalem, 1995); i l'Actitud Proactiva amb “La Escala de Actitud Proactiva” (Schwarzer, 2016). És per això que s'han presentat i fet ús de tres instruments de mesura. Aquests han estat escollits a partir de la seva validesa i fiabilitat, i també pel fet de tractar-se d'instruments que han estat àmpliament utilitzats i provats. També la seva selecció va sorgir de la comparació d'un llistat d'instruments previs i la tria d'escales que poguessin mesurar canvis en la motivació, en les creences i en l'actitud, i no tant en la personalitat.

#### **L'Escala de Desig de Control**

“L'Escala de Desig de Control” va ser creada per Burger i Cooper (1979). Van dissenyar la "Desire for Control Scale" (DCS) com a instrument que permet mesurar en quin grau la gent vol sentir que té el control. Des de la seva creació, l'escala ha estat utilitzada en més de 200 investigacions i ha estat adaptada a diferents idiomes i als diferents contextos específics. Entre

aquestes adaptacions es troba la versió espanyola de l'escala (De Miguel, Martín, Sánchez, & Ruiz, 2012). L'escala original compta amb 20 ítems i són de tipus Likert 7. Pel que fa a la versió en castellà, consta de 15 ítems i són de tipus Likert 5. Les puntuacions són l'1 (Totalment Desacord), el 2 (Desacord), el 3 (Ni desacord ni d'acord), el 4 (D'acord) i el 5 (Totalment d'acord).

Amb aquest treball, De Miguel et al. (2012) presenten evidències de validesa de constructe i la baremació de la versió espanyola de l'escala. Els resultats obtinguts són similars als obtinguts entre les escales originals. Per aconseguir-los, es va comptar amb una mostra representativa de la població espanyola major d'edat. Es va utilitzar un procediment de mostreig aleatori estratificat amb quotes d'edat i sexe; amb mides proporcionals a la població de nacionalitat espanyola major de 18 anys. El disseny mostral va recomanar un nombre total de 1999 casos (edat = 45 anys, DS = 17,5; 51% dones). Per estimar la fiabilitat test-retest es va comptar amb una segona mostra de 111 persones. L'adaptació cultural es va dur a terme mitjançant el procediment de traducció-retrotraducció. Es presenten les evidències de validesa de l'estructura interna de l'escala mitjançant els resultats d'ambdues anàlisis factorials, exploratori i confirmatori.

### Fiabilitat de l'Escala de Desig de Control

“L'Escala de Desig de Control” original disposa d'una consistència interna significativa (0,80) i una fiabilitat test-retest elevada (0,75) (Burger i Cooper, 1979). En la versió al castellà, l'anàlisi d'ítems revela que tots els elements van presentar uns valors acceptables, encara que cinc d'ells van mostrar efecte sostre (Frías-Navarro, 2017). L'Alfa de Cronbach va ser de 0,736 i la Fiabilitat test-retest va ser de 0,713. L'estructura factorial va indicar la presència de quatre dimensions: previsió, autonomia, poder i influència i reactància. L'estructura va ser corroborada en l'anàlisi confirmatòria ( $\chi^2 / df = 4,805$ ; CFI = 0,932; TLI = 0,954; RMSEA = 0,062). Les dimensions de l'escala són estables i específiques, encara que no perfectes (De Miguel, Martín, Sánchez-Iglesias, & Ruiz, 2012). A més, aquesta versió espanyola ha comptat amb nous estudis confirmatoris de la seva validesa i fiabilitat (De Miguel, Martín, & Márquez, 2012; De Miguel &

Martín, 2014). Per a la validació de constructe s'estudia la relació entre el Desig de Control i el Locus de Control.

### **L'Escala d'Autoeficàcia General**

La "General Self-Efficacy Scale" ha estat elaborada per Schwarzer i Jerusalem (1995). Consta de 10 ítems i la seva finalitat és la d'avaluar en un sentit general l'autoeficàcia percebuda, pronosticant l'afrontament dels problemes quotidians, així com l'adaptació després d'experimentar tot tipus de successos estressants. Aquesta escala ha estat traduïda al castellà per Baessler i Schwarzer (1996).

La versió alemanya d'aquesta escala va ser desenvolupada originalment per Matthias Jerusalem i Ralf Schwarzer el 1981, com una versió de 20 ítems i, més tard, com una versió reduïda de 10 ítems (Jerusalem & Schwarzer, 1992; Schwarzer & Jerusalem, 1995). Es correlaciona positivament, a més, amb l'autoestima i l'optimisme i negativament amb l'ansietat, la depressió i els símptomes físics corresponents. Estudis anteriors es descriuen al manual internacional (Schwarzer, 1993), que inclou no només l'escala en anglès, alemany, espanyol, francès, hebreu, hongarès, turc, txec i eslovac, sinó també els resultats de cinc estudis duts a terme per examinar les propietats psicomètriques. Per a l'anàlisi factorial confirmatòria es va trobar que l'escala era unidimensional en totes les submostres. A més, les normes (T-score) a partir d'una mostra de 1.660 adults alemanys estan disponibles i es poden evidenciar aquests resultats. El manual internacional descriu que l'escala disposa de fiabilitat en proves de períodes d'un i dos anys, i també disposa de validesa experimental, de criteri i de manera predictiva.

Pel que fa a l'escala traduïda al castellà per Baessler i Schwarzer (1996), García, Moreno i Suárez (2000) van efectuar un estudi de revisió sobre la traducció de la "General Self-Efficacy Scale" i la seva adaptació al castellà. A més, els darrers autors van examinar les característiques psicomètriques de l'instrument com són la fiabilitat, la validesa i les dades normatives, per a la seva adaptació a la població espanyola. Segons els autors, l'Autoeficàcia General és un conjunt global que fa referència a la creença estable de la gent sobre la seva capacitat per poder gestionar adequadament els nivells d'estrès de les seves vides diàries. L'únic canvi introductori en el

qüestionari original, que consta de 10 ítems amb escales de tipus Likert de 4 punts, va ser el format de resposta de les escales de 10 punts, per adaptar-la als altres instruments utilitzats en la investigació. Les puntuacions dels subjectes podien oscil·lar de 10 a 100. Per analitzar els ítems es van calcular les correlacions entre les puntuacions a cada element i el test total (García, et al., 2000). Els coeficients de correlació són elevats, superant en alguns casos els obtinguts pels autors (Baessler & Schwarzer, 1996).

Les puntuacions de l'instrument corresponen a les xifres 1 (Fals), 2 (Poc cert), 3 (Més aviat cert) i 4 (Cert). La versió original consta de les puntuacions "Not at all true = 1", "Barely true = 2", "Moderately true = 3" i "Exactly true = 4" de Baessler i Schwarzer (1996), ha estat traduïda al castellà (García, Moreno, & Suárez, 2000) per "Incorrecto = 1", "Apenas cierto = 2", "Más bien cierto = 3" i "Cierto = 4" (Alfredo, 2014). El punteig més alt demostra el nivell més alt d'autoeficàcia percebuda pels subjectes i el punteig més baix reflecteix un baix nivell d'autoeficàcia. El valor màxim a obtenir és de 40 punts i la puntuació mínima és de 10 punts (Alfredo, 2014).

#### Fiabilitat de L'Escala d'Autoeficàcia General

"L'Escala d'Autoeficàcia General" original, s'ha utilitzat en nombrosos estudis com és el cas de projectes de recerca cultural creuada (Schwarzer & Scholz, 2000; Scholz, Doña, Sud, & Schwarzer, 2002; Luszczynska, Scholz, & Schwarzer, 2005), en els quals típicament cedia consistències internes entre  $\alpha = 0,75$  i  $0,90$ . L'escala no només és clara i fàcil d'aplicar, sinó que és fiable i ha demostrat ser legítima pel que fa a la validesa convergent i discriminant.

En els diferents estudis efectuats, amb mostres de diferents nacionalitats, com l'alemanya i la costarriquense, l'escala ha mostrat una consistència interna considerable (entre  $0,79$  i  $0,93$ ). L'escala també ha estat aplicada en una mostra de 259 estudiants universitaris espanyols, obtenint una consistència interna ( $\alpha$ ) de  $0,87$  i una correlació entre dos meitats de  $0,88$ . També hi ha una correlació de l'escala amb altres mesures centrades en l'anàlisi de la percepció de control o de recursos per solucionar la tasca. Els autors García, et al. (2000) aporten una anàlisi sobre el valor predictiu de l'escala pel que respecta a l'estil d'afrontament, centrat en la tasca i en

l'emoció, a través de l'anàlisi de regressió. Els resultats mostren que l'escala té una fiabilitat adequada i una capacitat predictiva considerable, raó per la qual pot ser aplicada amb garantia en estudis sobre rendiment, salut i processos emocionals. En el cas de la present investigació, al treballar dins del procés de canvi abans i després d'un treball amb la *Psicologia Coaching*, aquest instrument és plenament funcional per als nostres propòsits.

## **L'Escala d'Actitud Proactiva**

La "Proactive Attitude Scale", segons la Freie Universität Berlin (Freie Universität Berlin, 2016), és una escala per mesurar les creences dels individus sobre els canvis que poden efectuar en un mateix i en el seu entorn.

Ha estat elaborada per Schmitz i Schwarzer (1999) i constava inicialment de 15 ítems d'una escala de Likert tipus 4. Aquesta escala està definida com una mesura unidimensional de la creença en la pròpia habilitat d'efectuar canvis de vida positius (Schmitz & Schwarzer, 1999). Els/les participants indiquen les seves respostes a cada ítem utilitzant una escala Likert tipus 4 amb els indicadors que van de l' "1 = not at all true of me" fins al "4 = exactly true of me" (Sachs, 2003). Traduits serien: "1 = gens cert de mi" i "4 = exactament cert de mi". Sis dels 15 ítems (2,5,8,9,11,14) van ser formulats en negatiu i necessitaven ser cofidicats de manera revertida abans de sumar els ítems per tal d'obtenir una mesura global de l'actitud proactiva. Considerant que l'escala està configurada en una escala Likert tipus 4, la puntuació màxima total podia assolir de 15 a 60, amb les puntuacions més elevades reflectint una major actitud proactiva (Sachs, 2003).

Originalment, l'escala constava de 15 ítems, en una escala Likert tipus 4. En aquesta escala de 15 ítems hi havia 6 elements que puntuaven al revés (Freie Universität Berlin, 2016). Però el mateix autor Ralph Schwarzer no recomana que se'n faci ús, ja que queda desfasada. S'exposa una versió reduïda, en anglès, de 9 ítems, 2 dels quals puntuen al revés. Tot i això, aquesta versió ja no es contempla en la darrera actualització. Tant en anglès com en castellà, s'utilitza la versió de 8 ítems, i cap d'ells puntua al revés (Freie Universität Berlin, 2016). L'escala ha estat traduïda al castellà i s'hi fa referència a la tesi de Gutiérrez-Doña (2003), amb el

nom de "Spanish Proactive Attitude Scale" (SPROA) que té l'origen a l'escala alemanya de "Proaktive Einstellung von Lehrern". L'escala consta de 8 ítems, els quals avaluen atributs com la inventiva, la responsabilitat, els valors i la visió.

En les anàlisis longitudinals realitzades a una mostra de 535 treballadors provinents de dues diferents multinacionals manufactureres amb seu a Costa Rica, amb un interval de sis mesos entre dos períodes de temps, es va demostrar que les creences sobre l'Autoeficàcia i l'Actitud Proactiva tenien relació. En els mateixos estudis de Gutiérrez-Doña (2003) es demostra que les persones que tenen un estil d'afrontament proactiu, poden experimentar una vida emocional més satisfactòria i poden desenvolupar una millora en la qualitat de vida. Les anàlisis utilitzant el "Cross-Lagged Panel (CLP), dissenyat i implementat amb un conjunt de models d'equacions estructurals (LISREL), va demostrar que hi havia relacions d'influència recíproca entre els factors de les creences d'autoeficàcia, l'afecte negatiu, l'estrès laboral, l'afrontament proactiu i la qualitat de vida al llarg del temps. Concretament, l'estrès laboral i l'afecte negatiu contribueixen a què apareguin més malalties físiques. També les creences d'autoeficàcia porten a un menor grau d'afecte negatiu i de desordres somàtics en el futur. A més, s'assumeix que l'estil d'afrontament proactiu genera una vida emocional més satisfactòria i nivells superiors de qualitat de vida, resultats encara presents sis mesos després de l'estudi. Per això, d'aquesta investigació es conclou que les creences d'autoeficàcia, l'actitud proactiva i el suport informatiu són factors que moderen els efectes de l'estrès laboral en els resultats de l'apartat de salut, en l'experiència emocional i en la qualitat de vida amb una continuïtat futura.

La construcció psicològica de l'actitud proactiva (PA) no té relació amb altres variables de diferències individuals (Schmitz, 2000). El locus de control, l'autodeterminació, l'optimisme, l'esperança i l'autoeficàcia estan més fortament associades, tot i ser conceptualment diferents. Hi trobem una correlació de  $r = 0,56$  entre l'autoeficàcia general i l'actitud proactiva. A més, l'actitud proactiva és incompatible amb el burn-out laboral. En conseqüència, ens trobem amb un gran nombre d'estudis efectuats en l'àmbit educatiu, on hi ha una àmplia mostra de professors/es que demostren associacions negatives entre actitud proactiva i els tres components del burn-out, és a dir  $-0,56$  amb l'esgotament emocional;  $-0,63$  amb la falta de realització; i  $-0,40$  amb la despersonalització (Schmitz, 2000). Això ens indica que l'actitud proactiva pot ser un element protector i facilitador de la superació d'aquest tipus d'agents estressants.



En la versió traduïda al castellà i adaptada a la població espanyola, segons la Freie Universität Berlin (Freie Universität Berlin, 2016), l'escala consta de 8 ítems, de tipus Likert 4, amb respostes que passen per 1 (Totalment en desacord), 2 (Una mica d'acord), 3 (Moderadament d'acord) i 4 (Totalment d'acord).

#### Fiabilitat de l'Escala d'Actitud Proactiva

En una mostra de  $N = 249$  professors es va obtenir, amb "l'Escala d'Actitud Proactiva", una consistència interna d'alfa = 0,75. (Freie Universität Berlin, 2016). Van haver-hi cinc elements que es van incloure a la versió de prova, però es van eliminar en l'anàlisi final, ja que semblaven prescindibles per una versió reduïda de l'escala. Tanmateix, en altres assaigs, cal considerar utilitzar aquests elements de nou, per tenir una reserva en cas que un dels vuit elements no funcioni bé en una nova mostra. La versió original de 13 ítems té llavors una alfa de 0,73 segons (Freie Universität Berlin, 2016).

La versió espanyola (SPROA), en la mostra de Gutiérrez-Doña, B. (2003), mostra una consistència interna d'una alfa de 0,64 a la primera administració i un alfa de 0,57 a la segona administració. El coeficient de fiabilitat test re-test va ser de  $r_{t1t2} = 0,51$ .

#### **L'enquesta de Valoració del Procés de Psicologia Coaching**

Un cop finalitzat el procés de Psicologia Coaching s'administra aquesta enquesta, formada per preguntes d'escala Likert tipus 5 i de resposta tancada, amb el propòsit que el/la participant valori tot el treball efectuat, així com d'altres elements que han estat presents en el transcurs del procés. L'enquesta està formada per sis preguntes: la primera evalua la satisfacció amb el procés de *Psicologia Coaching*, sent un 1 totalment en desacord, un 2 en desacord, un 3 ni d'acord ni en desacord, un 4 d'acord i un 5 totalment d'acord. La segona qüestiona si el subjecte considera que va aconseguir les seves metes o els objectius proposats, sent un 1 totalment en desacord, un 2 en desacord, un 3 ni d'acord ni en desacord, un 4 d'acord i un 5 totalment d'acord. La tercera pregunta fa referència a si el/la participant va establir una bona

aliança amb el/la *psicòleg/a coach*, sent un 1 totalment en desacord, un 2 en desacord, un 3 ni d'acord ni en desacord, un 4 d'acord i un 5 totalment d'acord. La quarta pregunta fa especificar al/la participant quin tipus procés de *Psicologia Coaching* va efectuar, havent-hi només dos possibles respostes, de tipus d'àmbit de vida o de l'àmbit professional o d'empresa. La cinquena qüestió fa especificar al/la participant quin tipus de procés de *Psicologia Coaching* va efectuar, havent-hi només dues possibles respostes, de tipus individual o grupal/equips. I l'última pregunta qüestiona sobre si el subjecte creu que la *Psicologia Coaching* és efectiva, essent un 1 Totalment en desacord, un 2 en desacord, un 3 ni d'acord ni en desacord, un 4 d'acord i un 5 totalment d'acord.

## 4.5. Aspectes ètics

Els procediment d'administració dels instruments a les persones que han format part de les diferents mostres acordades han complert amb tres dels estàndards necessaris. Aquestes persones han estat plenament informades, s'ha preservat el seu anonimat i la seva voluntarietat ha estat respectada (Leach, Stevens, & Lindsay, 2012).

A l'iniciar el procés, en els mateixos fulls, l'usuari/a va poder visualitzar un document de consentiment ètic informat on s'explicava, que les dades del subjecte eren confidencials, de la mateixa manera que les seves respostes. També que es preserva l'anonimat de la persona. I un altre aspecte a remarcar és la voluntarietat i la llibertat de la persona participant, no tenint cap coerció ni pressió per implicar-se en l'experiment. Amb la lectura i el conseqüent inici de la complementació de les dades, es dona per fet que la persona accepta els termes de la participació.

A més a més, el/la *psicòleg/òloga coach* que va facilitar les sessions així com la documentació, va reiterar verbalment les condicions i els aspectes ètics de la participació en la intervenció. També pel que fa a la devolució dels resultats o la seva mostra, només es presentaran les dades globals i mai cap anàlisi particular que pogués identificar o referenciar a un subjecte específic. Així doncs, algunes escoles han requerit els resultats finals, a mode global del centre, un cop es finalitzi tot l'estudi pertinent.

## 4.6. Anàlisi de resultats

A continuació, descrivim el treball efectuat amb les dades obtingudes per tal de posar a prova les diferents hipòtesis plantejades. En primer lloc, es presenten les anàlisis de dades preliminars. Aquestes anàlisis persegueixen la finalitat de comprovar si els grups eren comparables entre si mateixos. Posteriorment, es descriuen les anàlisis que es van realitzar per contrastar les diferents hipòtesis plantejades al present treball.

La mida de la mostra podia comprometre la distribució normal de les variables al realitzar alguns contrastos entre grups. És per això que, com a pas previ, en cadascun dels punts analitzats en el present treball, tant a les anàlisis preliminars com a les anàlisis específiques realitzades per contrastar les hipòtesis, es va realitzar l'estudi de la normalitat de la distribució de les variables dependents.

Aquestes anàlisis ens van permetre decidir quines proves eren les més adients per contrastar les diferents hipòtesis tenint en compte el compliment o no dels requisits d'aplicació de cada una d'elles. Com a norma general (veure criteris d'aplicació en cadascuna de les hipòtesis presentades a continuació) es van aplicar proves paramètriques pels contrastos on es complien el criteri de distribució normal de les variables, sempre que les variables fossin contínues, proves o tests no paramètrics quan no es complia aquest principi de normalitat en la distribució de les variables o les variables eren ordinals, i proves Chi-quadrat per les variables categorials.

Com s'ha comentat, prèviament a la contrastació de les hipòtesis del present treball, es van realitzar les anàlisis de les dades preliminars. En primer lloc, es va realitzar la descripció de les variables incloses a l'estudi mitjançant estadístics descriptius. En línies generals, es va fer servir la mitjana i la desviació típica per descriure aquelles variables contínues; la mediana i el rang per les variables ordinals; i la freqüència i el percentatge per les variables nominals. En segon lloc, es va estudiar si hi havia diferències en la distribució de les variables sociodemogràfiques entre els dos grups d'estudi (grup experimental i grup control). Les diferències entre els grups es van analitzar mitjançant proves T de Students quan les variables a contrastar eren contínues i proves Chi-quadrat per a les variables nominals. Finalment, després

d'observar un baix nombre d'homes participants a l'estudi, es va comprovar si existien diferències significatives entre els homes i les dones en les variables dependents. Aquest contrast es va realitzar per tal de decidir si incloure, o no, als homes a les anàlisis finals. El criteri que s'ha tingut en compte a l'hora de prendre aquesta decisió ha estat el següent: si la variable gènere estava relacionada amb les puntuacions de les diferents variables dependents, els homes haurien estat eliminats de les anàlisis. En aquest cas, els homes haguessin estat eliminats ja que el baix nombre d'homes i la mida total de la mostra no hauria permès que es pogués controlar estadísticament l'efecte d'aquesta variable en les anàlisis finals. Per altra banda, tal i com ha estat, com que no es van observar diferències entre homes i dones en les variables dependents, els homes no van ser eliminats de la mostra d'anàlisi.

A continuació, tal i com s'ha comentat anteriorment, es van realitzar les anàlisis estadístiques específiques dirigides a contrastar les diferents hipòtesis plantejades al present treball:

1. *En referència a les H1, H2 i H3: la intervenció basada en la Psicologia Coaching genera un increment significatiu en la percepció dels professionals de l'àmbit educatiu en el seu Desig de Control; la intervenció basada en la Psicologia Coaching genera un increment significatiu en la percepció dels professionals de l'àmbit educatiu en la seva Autoeficàcia General; la intervenció basada en la Psicologia Coaching genera un increment significatiu en la percepció dels professionals de l'àmbit educatiu en la seva Actitud Proactiva.*

En aquest punt es descriuen les anàlisis estadístiques que es van realitzar per tal de posar a prova la relació entre la intervenció i les variables dependents. Aquestes hipòtesis van ser contrastades mitjançant un ANOVA de mesures repetides de 3 factors: factor grup (*Control vs. Experimental*), factor moment de la mesura (*Preintervenció vs. Postintervenció*), i finalment, factor mesures (puntuació total qüestionaris de *Desig de control, Autoeficàcia General i Actitud Proactiva*)<sup>1</sup>.

Com que es va observar que la variable sociodemogràfica d'estat civil va mostrar

---

<sup>1</sup> En el present treball de tesi doctoral es va decidir fer servir la puntuació total de l'escala de Desig de Control. Aquesta decisió es va prendre, en primer lloc, perquè la mesura va ser utilitzada com a eina per monitoritzar el canvi i no tant com a eina per a l'estudi del Desig de Control, i, en segon lloc, per tal de reduir els nombre de contrastos. Tot i això, es farà també un ANOVA de mesures repetides només per al constructe de Desig de Control en el qual s'inclourà les diferents escales que formen part dels qüestionaris, tot i que no es presentaran com a resultats principals del present treball.

diferències significatives entre els grups en les anàlisis preliminars, es va repetir l'ANOVA de mesures repetides, comentada al paràgraf anterior, incloent aquesta variable com a cofactor. Aquesta variable va ser inclosa com a cofactor ja que és una variable nominal. En el cas que s'hagués observat diferències significatives en alguna variable numèrica, aquesta hauria estat inclosa a l'ANOVA com una covariable.

Per tal de controlar el possible efecte de la variable professional (*psicòleg/òloga coach*) es va repetir l'ANOVA de mesures repetides, comentada anteriorment, però aquesta vegada, incloent la variable professional com a factor. Aquesta ANOVA es va realitzar només amb els participants del grup experimental ja que la variable professional no afectava al grup control (veure procediment). En aquesta ocasió, per tant, l'ANOVA de 3 factors va incloure, també, els factors moment de mesura (*Preintervenció vs. Postintervenció*), professional, en aquest cas el *psicòleg/òloga coach* (1 vs. 2 vs. 3), i mesures (puntuació total als qüestionaris de *Desig de Control*, *Autoeficàcia General* i *Actitud Proactiva*).

2. *En referència a la H4: els constructes del Desig de Control, l'Autoeficàcia General i l'Actitud Proactiva correlacionen positivament.*

Per tal de posar a prova aquesta hipòtesi es van realitzar correlacions de Pearson entre les puntuacions totals de les escales de Desig de Control, Autoeficàcia General i Actitud Proactiva. A més, per tal de provar si aquests constructes estan relacionats amb l'edat dels participants, es van realitzar també correlacions de Pearson entre aquestes variables i la variable edat. El criteri per estudiar la relació entre aquestes variables amb correlacions de Pearson va ser que aquestes són contínues.

3. *En referència a la SH1: la satisfacció dels professionals de l'àmbit educatiu amb el procés i la creença en la seva eficàcia, genera un augment en el Desig de Control. I a la SH2: la satisfacció del procés i l'aliança amb el psicòleg/òloga coach generen un increment en l'Autoeficàcia General.*

Es va explorar com es relacionaven les variables sociodemogràfiques i les variables de valoració del procés de *Psicologia Coaching* amb el canvi observat després de la intervenció basada en la *Psicologia Coaching*.

Aquestes hipòtesis es van contrastar fent servir 3 regressions logístiques independents. En primer lloc, es va crear la variable dependent “canvi per la intervenció”. A l’hora de definir què es considerava com a “canvi per la intervenció”, el primer pas va ser revisar la bibliografia científica publicada sobre el canvi en els processos de *Psicologia Coaching*. La revisió realitzada ens va indicar que existien criteris molt variats sobre la magnitud del canvi per tal que es poguessin fer servir per classificar als participants entre aquells que canvien i els que no, després d’una intervenció basada en *Psicologia Coaching*, i inexistents a partir de les variables dependents utilitzades al present treball (Desig de Control, Autoeficàcia General i Actitud Proactiva). Per aquest motiu, el canvi per la intervenció es va definir com a qualsevol increment, al comparar la preintervenció amb la postintervenció, en les 3 variables dependents estudiades. En base a aquesta diferència es van recodificar les variables per tal de convertir-les en variables dicotòmiques (canvi vs. No canvi en Desig de Control, Autoeficàcia General i Actitud Proactiva). Les variables dicotòmiques canvi en Desig de Control, canvi en Autoeficàcia General i canvi en Actitud Proactiva, es van utilitzar de forma independent com a variables dependents en cada una de les 3 regressions logístiques. Les regressions logístiques es van realitzar fent servir un procediment de blocs i amb el mètode condicional de passos successius cap a enrere. En el primer bloc es van introduir les variables sociodemogràfiques incloses a l’estudi (gènere, estat civil i edat), i al segon bloc es van introduir les variables de valoració del procés de *Psicologia Coaching* (satisfacció amb el procés, aliança amb el professional i creença en l’efectivitat del procés).

4. *En referència a la H5: el grup control no experimenta canvis entre la primera i la segona avaluació en cap de les variables.*

Es van efectuar les mateixes proves que les efectuades per tal de corroborar les H1, H2 i H3, a excepció de la repetició de l’ANOVA de mesures repetides amb la inclusió de la

variable professional, ja que els participants del grup de control no van passar per un procés de *Psicologia Coaching* (veure procediment).

### **Altres resultats**

Al realitzar l'anàlisi dels resultats sobre les hipòtesis i els objectius del present treball, vam considerar d'interés analitzar altres resultats que no havíem contemplat en el marc de les hipòtesis inicials.

*La intervenció en Psicologia Coaching aplicada a professionals de l'àmbit educatiu genera un baix nombre d'abandonaments.*

El nombre d'abandonaments es va reportar fent servir les estadístiques relatives a la freqüència i percentatge. Per tal de contrastar si la intervenció basada en *Psicologia Coaching* va generar un baix nombre de *drop-out* es va comparar la freqüència d'abandonaments registrada entre el grup experimental i el grup control. Aquest contrast es va realitzar mitjançant una prova Chi-quadrat.

Com a pas previ a qualsevol contrast entre grups, es va analitzar la distribució de les variables. El procediment a seguir va ser el de la prova de normalitat Kolmogorov-Smirnov. Una vegada presentat el nombre d'abandonaments i contrastada la distribució normal de les variables, es va analitzar, en primer lloc, si els participants que abandonen i els que finalitzen l'estudi presentaven diferències significatives en les variables incloses a l'estudi (tant les variables sociodemogràfiques com les variables dependents). En segon lloc, es va comparar les mateixes variables entre els participants que abandonen tant el grup experimental, com del grup de control. Aquestes anàlisis es van realitzar amb proves Chi-quadrat per les variables nominals i proves T o U de Mann-Whitney, en funció del nombre de participants que finalment van ser classificats com abandonaments. Com que el nombre d'abandonaments va ser relativament baix i les variables van mostrar una distribució no normal, les variables contínues van ser contrastades entre els grups amb



proves U de Mann-Whitney. Per altra banda, i tenint en compte el baix nombre de participants que van abandonar l'estudi, 12 en aquest cas, no es van realitzar les proves per comparar als participants que van abandonar de cada grup experimental. En aquest darrer cas, es va optar només per descriure'ls.

*Avaluar si existeixen o no diferències de gènere pel que fa a les puntuacions en els tres constructes estudiats de Desig de Control, Autoeficàcia General i Actitud Proactiva.*

Com a pas previ a la contrastació, i davant del baix nombre d'homes en la mostra, es va comprovar si les puntuacions dels qüestionaris que mesuren els constructes estudiats seguien una distribució normal en els dos grups. Aquesta anàlisi prèvia es va realitzar fent servir la prova de Kolmogorov-Smirnov. En funció dels resultats obtinguts amb les proves realitzades per contrastar la distribució de les variables, es podia haver pres diverses decisions. En primer lloc, en el cas que la distribució de les variables dependents hagués presentat una distribució normal, per contrastar la hipòtesi s'haurien realitzat proves T de Student. En segon lloc, en el cas que la distribució de les variables dependents no hagués presentat una distribució normal, s'haurien realitzat proves no paramètriques d'U de Mann-Whitney. En tercer lloc, en el cas que algunes variables haguessin presentat distribució normal i altres no, amb la intenció de garantir una major claredat en la presentació dels resultats, s'haurien realitzat, finalment, proves no paramètriques. Aquesta última decisió es va prendre tenint en compte que les proves no paramètriques són més conservadores i la seva aplicació incrementa la probabilitat d'acceptar la hipòtesi nul·la sent aquesta falsa (Del Castillo, Orozco, & García, 2014). Finalment, com que aquesta última opció és la que es va observar al contrastar la normalitat de les variables dependents entre homes i dones, es van analitzar les dades amb proves U de Mann-Whitney.

*Analitzar si hi ha diferències o no en els constructes de Desig de Control, Autoeficàcia General i el d'Actitud Proactiva en funció de l'estat civil dels participants.*

En primer lloc, com que es va observar que la distribució de la variable estat civil va mostrar un baix nombre de participants en dos de les categories d'aquesta variable (divorciat/divorciada = 8; viudo/viuda = 1), es va decidir recodificar-la. La variable estat civil recodificada està constituïda per 3 categories (solter, casat/ en parella i separat/ divorciat/ vidu).

De la mateixa manera que en el punt anterior, com a pas previ a realitzar les anàlisis necessàries per contrastar aquesta hipòtesi, es va comprovar la normalitat de la distribució de les variables en cada grup fent servir la prova de Kolmogorov-Smirnov. Com que les variables van presentar una distribució normal i es va observar homogeneïtat de la variància en els diferents grups, aquesta hipòtesi es va contrastar mitjançant un ANOVA d'un factor (estat civil recodificat). En el cas contrari, que no es compleixin els criteris d'aplicació de l'ANOVA exposats anteriorment, la hipòtesi s'hauria de contrastar mitjançant la prova no paramètrica de Kruskal-Wallis.

*Estudiar si existeixen o no diferències d'edat pel que fa a les puntuacions en els tres constructes estudiats de Desig de Control, Autoeficàcia General i Actitud Proactiva.*

Es van efectuar les Correlacions de Pearson entre les variables dependents de Desig de Control, Autoeficàcia General i Actitud Proactiva, i l'edat dels participants. Volíem estudiar si existia una associació estadísticament significativa entre les 3 variables depenents estudiades i l'edat dels participants tant pel que fa al grup de control com dels participants en el grup experimental.

## PART V: RESULTATS

### Capítol 5: Resultats del treball d'investigació

A continuació, introduïrem l'apartat corresponent a l'exposició dels resultats obtinguts al llarg del treball de camp.

Per entendre els resultats obtinguts en les diferents hipòtesis plantejades és important conèixer els resultats referents a la mostra de participants en la nostra investigació. Així doncs, els estadístics descriptius dels dos grup (grup experimental i grup control) poden observar-se a la Taula 3. Al comparar les variables sociodemogràfiques dels participants assignats a cada grup de l'estudi, es va observar que aquests no presentaven diferències significatives a l'edat ( $t_{(124)} = 1,023$   $p > 0,10$ ). També que els dos grups presentaven una distribució similar de la variable de gènere ( $\chi^2_{(1)} = 0,17$ ;  $p > 0,10$ ), i que, pel contrari, mostraven diferències estadísticament significatives en la distribució de la variable d'estat civil ( $\chi^2_{(2)} = 15,41$ ;  $p < 0,001$ ). Això va indicar que en el grup experimental hi havia una major freqüència de participants que estaven casats o en parella en el moment de realitzar l'estudi en comparació amb el grup control (veure Taula 3).

Taula 3.

*Comparació variables sociodemogràfiques entre els grup experimental i controls*

	Grup experimental (65)		Grup control (61)			
	Mitjana	DT	Mitjana	DT	$t_{(124)}$	$p$
<b>Edat</b>	40,31	8,90	42,10	10,62	1,03	0,31
	n	%	n	%	$\chi^2$	$p$
<b>Gènere</b>						
Dones	59	90,8	54	88,5	0,17	0,68
Homes	6	9,2	7	11,5		
<b>Estat civil</b>						
Solter	11	16,9	21	34,4	15,41	<0,001
Casat/en parella	47	72,3	23	37,7		
Separat/divorciats	7	10,8	17	27,9		

Tot seguit presentem l'anàlisi dels resultats obtinguts per contrastar les diferents hipòtesis plantejades a la present investigació. Es van fer servir les mesures de la preintervenció de les escales de Desig de Control, Autoeficàcia General i Actitud Proactiva mesurada, i per tant, els contrastos es realitzen amb tota la mostra ( $n = 126$ ). Una vegada analitzats els abandonaments, i per tal de contrastar les hipòtesis relacionades amb el canvi per la intervenció, els participants que no van acabar el procés de *Psicologia Coaching* van ser eliminats de la mostra i les següents hipòtesis van ser contrastades amb la mostra resultant ( $n = 114$ ).

1. *En referència a la H1, H2, H3: la intervenció basada en Psicologia Coaching genera un increment significatiu en la percepció dels professionals en l'àmbit educatiu en el seu Desig de Control, en la seva Autoeficàcia General i en la seva Actitud Proactiva.*

La mostra utilitzada per contrastar aquestes hipòtesis va ser de 114 subjectes. Aquesta mostra és el resultat d'eliminar els 12 participants que van abandonar l'estudi abans de la seva finalització. Per contrastar aquestes hipòtesis, es va comparar les puntuacions en les 3 escales que mesuren les variables dependents, obtingudes a la preintervenció, amb les obtingudes una vegada finalitzada la intervenció de *Psicologia Coaching* dels participants del grup experimental i del grup de control. Aquestes hipòtesis s'han contrastat mitjançant un ANOVA de mesures repetides en 3 factors; el factor grup (*Experimental vs. Control*); el factor temps (*Preintervenció vs. Postintervenció*); i el factor mesures (*Desig de Control, Autoeficàcia General i Actitud Proactiva*) (veure apartat d'Anàlisi de Dades o Resultats). Els estadístics descriptius de les escales de mesures de les variables dependents realitzades a la preintervenció i a la postintervenció poden consultar-se a la Taula 4.

Taula 4.  
*Estadístic descriptius pre i postintervenció entre els grups.*

	Preintervenció				Postintervenció			
	Grup experimental (n = 61)		Grup control (n = 53)		Grup experimental (n = 61)		Grup control (n = 53)	
	Mitjana	DT	Mitjana	DT	Mitjana	DT	Mitjana	DT
Desig de Control	49,29	6,90	52,77	6,02	51,18	6,89	51,81	6,52
Autoeficàcia General	31,34	4,46	32,04	4,75	32,56	4,68	32,57	4,39
Actitud Proactiva	27,16	3,17	27,73	2,84	27,41	3,03	27,43	2,69

Els resultats obtinguts a l'ANOVA de mesures repetides van mostrar la significació estadística de la interacció de grups (*Experimental vs. Control*) x temps (*preintervenció vs. postintervenció*) x mesures (*Desig de control, Autoeficàcia General i Actitud Proactiva*). Aquesta interacció significativa ( $F_{(2,224)} = 3,01$ ;  $p = 0,05$ ;  $\eta_p^2 = 0,03$ ) indica que existeixen diferències significatives al comparar les mesures de Desig de Control, Autoeficàcia General i Actitud Proactiva realitzades a la preintervenció i les realitzades a la postintervenció entre el grup experimental i el grup control. Les anàlisis *post-hoc* realitzades per analitzar aquesta interacció es presenten a continuació.

En primer lloc es presentaran els contrastos dirigits a comparar les diferències intra-grups i posteriorment es presentaran els contrastos de les diferències entre-grups.

Les proves estadístiques realitzades per analitzar les diferències intra-grups en les variables dependents, mesurades abans i després de la intervenció, van mostrar resultats diferents per cadascun dels grups de l'estudi. Al grup experimental es va observar un increment significatiu en la puntuació total de l'escala de Desig de Control ( $F_{(1,112)} = 6,17$ ;  $p = 0,01$ ;  $\eta_p^2 = 0,05$ ) i en la l'escala d'Autoeficàcia General ( $F_{(1,112)} = 6,35$ ;  $p = 0,01$ ;  $\eta_p^2 = 0,05$ ) al comparar l'avaluació realitzada a la preintervenció amb la realitzada a la postintervenció. Al contrari de les diferències significatives comentades anteriorment, no es va observar que els participants del grup experimental puntuessin més alt a l'escala d'Actitud Proactiva a la postintervenció en comparació amb la mesura realitzada a la preintervenció ( $F_{(1,112)} = 0,53$ ;  $p = 0,47$ ;  $\eta_p^2 = 0,005$ ). Pel contrari, les anàlisis realitzades per estudiar les diferències intra-grup del grup control van indicar que no hi havia diferències significatives en els participants d'aquest grup al comparar les

mesures realitzades a la preintervenció amb les realitzades a la postintervenció (Desig de Control:  $F_{(1,112)} = 1,40$ ;  $p = 0,24$ ;  $\eta_p^2 = 0,01$ ; Autoeficàcia General:  $F_{(1,112)} = 1,05$ ;  $p = 0,31$ ;  $\eta_p^2 = 0,01$  i Actitud Proactiva:  $F_{(1,112)} = 0,70$ ;  $p = 0,41$ ;  $\eta_p^2 < 0,01$ ).

Per altra banda, l'estudi de les diferències entre-grups es va realitzar mitjançant proves T de Student per a grups independents. Aquestes anàlisis van indicar que no hi havia diferències estadísticament significatives entre els grups experimental i control al comparar la majoria de les puntuacions de les variables dependents mesurades a la preintervenció i a la postintervenció. En l'única mesura en la qual es va observar diferències significatives entre els grups va ser a la puntuació de la preintervenció del Desig de Control ( $t_{(112)} = 2,85$ ;  $p = 0,005$ ). Aquesta diferència entre els grups indicava que els participants del grup control van presentar una major puntuació en Desig de Control a la preintervenció que els participants del grup experimental (veure Figura 1). Aquesta situació es podria explicar per un possible efecte sostre pel que fa a la variable de Desig de Control (Frías-Navarro, 2017).

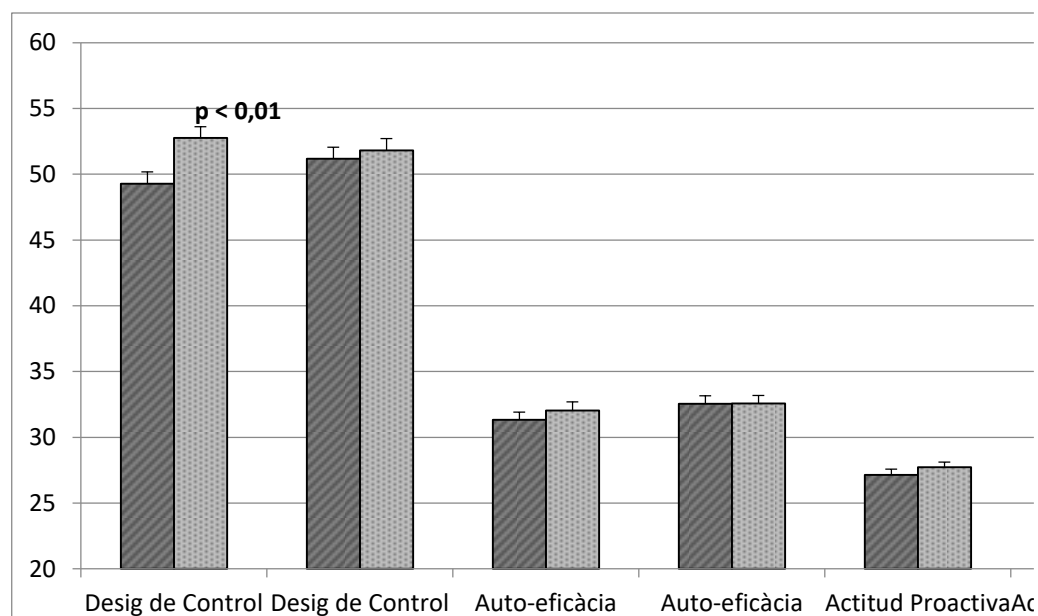


Figura 1. Comparacions entre grups pre vs. postintervenció.

Una vegada presentats els resultats de la comparació pre i postintervenció entre els grups, a continuació es presenten els resultats de l'ANOVA de mesures repetides realitzat per tal de comprovar si les diferències observades entre els grups en les variables dependents estaven relacionades amb les diferències observades en les variables sociodemogràfiques. En aquest sentit, com que només es va observar que els grups presentaven diferències significatives en la distribució de l'estat civil, aquesta variable va ser inclosa com a cofactor en un nou ANOVA (veure l'apartat d'Anàlisi de Dades). L'ANOVA de mesures repetides realitzat en aquesta ocasió va ser similar al realitzat anteriorment, però es va incloure el cofactor estat civil. Per tant, l'ANOVA realitzat va ser de 4 factors; el factor grup (*Experimental vs. Control*); el factor temps (*Preintervenció vs. Postintervenció*); el factor mesures (*Desig de Control, Autoeficàcia General i Actitud Proactiva*) i el factor estat civil (*Solter vs. Casat/en parella vs. Separat/divorciat*).

Els resultats del nou ANOVA de mesures repetides va mostrar, per una banda, que es mantien les diferències de l'ANOVA anterior al comparar les variables dependents mesurades a la pre i a la postintervenció entre els grups de l'estudi ( $F_{(2,216)} = 6,15$ ;  $p = 0,003$ ;  $\eta_p^2 = 0,05$ ). Per altra banda, l'ANOVA va mostrar que hi havia diferències al comparar les variables dependents mesurades a la pre i a la postintervenció entre els grups en funció de l'estat civil, tal com ho indica la significació de la interacció *grups x temps x mesures x estat civil* ( $F_{(2,216)} = 2,37$ ;  $p = 0,05$ ;  $\eta_p^2 = 0,04$ ).

Les anàlisis *post-hoc* de la interacció es presentaran a continuació<sup>2</sup>. Per millorar la claredat de la presentació, els resultats de les comparacions entre-grups i intra-grups seran presentades per cadascuna de les categories de la variable estat civil. Seguint aquesta presentació, es descriuran en primer lloc els resultats de les proves entre i intra-grups dels participants solters, posteriorment els dels participants casats o en parella, i finalment els dels participants separats o divorciats.

Els resultats de les proves post-hoc realitzades amb els participants solters ( $n = 28$ ) van indicar que, al comparar les puntuacions de les variables dependents entre els grups experimental i control, no hi havia diferències estadísticament significatives en cap de les mesures (contrastos de la preintervenció: U de Mann-Whitney  $\geq 64,00$ ;  $p \geq 0,44$  i contrastos de la postintervenció: U

---

<sup>2</sup> Per facilitar l'exposició dels resultats d'aquest anàlisi, els resultats no significatius seran presentats de forma resumida i només es detallaran els resultats estadísticament significatius.

de Mann-Whitney  $\geq 65,00$ ;  $p \geq 0,47$ ). També els contrastos realitzats per analitzar les diferències intragrup<sup>3</sup> dels participants solters van indicar que, en els cas dels participants solters del grup experimental, no hi havia diferències significatives al comparar les mesures de la preintervenció amb les de la postintervenció en les variables Autoeficàcia General ( $Z = 1,36$ ,  $p = 0,17$ ) i Actitud Proactiva ( $Z = 0,77$ ,  $p = 0,44$ ), però sí que es va observar una major puntuació en la mesura de Desig de Control realitzada a la postintervenció en comparació amb la realitzada a la preintervenció [Desig de Control pre: 51,25 (5,77); Desig de Control post: 55,50 (8,58)]. Tot i la major puntuació en la variable Desig de Control mesurada a la postintervenció, la diferència comentada només va ser marginalment significativa ( $Z = 1,89$ ;  $p = 0,06$ ). Per altra banda, els resultats dels contrastos realitzats per analitzar les diferències intra-grups dels participants solters del grup control, van indicar que no hi havia diferències significatives al comparar les mesures de la preintervenció amb les de la postintervenció d'aquests (totes  $Z \leq 0,89$ ;  $ps \geq 0,37$ ).

Els resultats de les anàlisis realitzades amb el grup de participants de la categoria de “casats o en parella” de la variable estat civil van mostrar resultats similars als obtinguts amb el grup de solters. La principal similitud es va trobar en els resultats dels contrastos entre-grups. En aquest sentit, tampoc es van observar diferències significatives al comparar les mesures de les 3 variables dependents realitzades a la preintervenció i les realitzades a la postintervenció (contrastos del preintervenció U de Mann-Whitney  $\geq 339,00$ ;  $p \geq 0,26$  i contrastos de la postintervenció: U de Mann-Whitney  $\geq 371,50$ ;  $p \geq 0,52$ ) entre els participants “casats o en parella” del grup experimental amb aquells del grup control. També, al comparar les mesures preintervenció amb les de la postintervenció dels participants “casats/en parella” de cada grup, es va observar que els participants del grup experimental puntuaven igual en les mesures de la preintervenció i les de la postintervenció en les variables de Desig de Control ( $Z = 0,90$ ;  $p = 0,34$ ) i en la variable d'Actitud Proactiva ( $Z = 0,48$ ;  $p = 0,63$ ), però obtenien una puntuació més alta en la variable d'Autoeficàcia General a la postintervenció que a la preintervenció (Preintervenció: 31,54 (4,55) vs. Postintervenció: 32,56 (4,61);  $Z = 2,01$ ;  $p = 0,04$ ). Pel contrari, els “casat/en parella” del grup control, tal com va passar amb els “solters” del mateix grup, puntuaven igual en totes les variables al comparar les mesures realitzades a la preintervenció amb les de la postintervenció (totes  $Z \leq 0,53$ ;  $ps \geq 0,60$ ).

---

<sup>3</sup> Les proves realitzades van ser els contrastos no paramètric de rangs amb signes de Wilcoxon.



Per acabar aquesta anàlisi, es presenten els resultats de les proves realitzades per comparar les diferències entre-grups i intra-grups dels participants “separats i divorciats”. Les proves realitzades per contrastar les diferències entre-grups van indicar que els participants “separats i divorciats” dels dos grups puntuaven igual en les 3 variables dependents mesurades a la postintervenció (U de Mann-Whitney  $\geq 30,50$ ;  $ps \geq 0,12$ ) i en Autoeficàcia General mesurada a la preintervenció (U de Mann-Whitney = 36,50;  $p = 0,27$ ). En les altres dues variables mesurades a la preintervenció, els participants “separats i divorciats” del grup control van puntuar més alt que els participants del grup experimental [Desig de Control: 44,43 (10,60) vs. 53,67 (7,80); U de Mann-Whitney = 26,50;  $p = 0,06$ ; Actitud Proactiva: 26,14 (2,73) vs. 28,27 (2,89); U de Mann-Whitney = 26,00;  $p = 0,06$ ], tot i que aquestes diferències només va ser marginalment significativa. Quant als contrastos intra-grups realitzats amb als participants “separats i divorciats”, no es van observar diferències significatives al comparar les mesures de les variables dependents realitzades preintervenció amb les mesures realitzades a la postintervenció al grup experimental (totes les  $Z \leq 1,54$ ;  $ps \geq 0,12$ ) i tampoc al grup control (totes les  $Z \leq 1,35$ ;  $ps \geq 0,18$ ).

Finalment, tal com es va comentar a l'apartat d'Anàlisi de Dades, es presenten els resultats de les anàlisis realitzades per comprovar si les diferències observades, al comparar les variables dependents mesurades a la preintervenció amb les mesures a la postintervenció, estaven relacionades amb el professional (*psicòleg/òloga coach*) dels diferents grups. Els resultats de l'ANOVA de mesures repetides (veure apartat d'Anàlisi de Dades) va indicar que les diferències comentades amb anterioritat no estaven relacionades amb els diferents *psicòlegs/òlogues coaches* que van participar realitzant la intervenció als participants dels diferents grups que van formar el grup experimental, tal i com ho va indicar la no significació de la interacció de temps x professional x mesures ( $F_{(4,116)} = 0,46$ ;  $p = 0,77$ ;  $\eta_p^2 = 0,02$ )<sup>4</sup>.

Com s'ha pogut llegir a l'exposat en els paràgraf anterior d'aquest mateix punt, els resultats, tot i indicar diferències significatives en el grup experimental i no en el grup control, mostren certa manca de robustesa. En aquest sentit, l'ANOVA de mesures repetides realitzat per

---

<sup>4</sup> L'ANOVA de mesures repetides realitzat per contrastar la influència de la variable professional en el canvi observat al comparar les mesures de les variables dependents realitzades a la preintervenció i a la postintervenció va ser realitzat només amb la mostra del grup experimental ( $n = 61$ ) (consultar l'apartat d'Anàlisi de Dades).

analitzar el canvi per la intervenció produït amb la intervenció de *Psicologia Coaching*, va indicar diferències estadísticament significatives entre els grups al comparar la preintervenció amb la postintervenció. Aquestes diferències, tal i com s'ha comentat anteriorment, es van trobar al comparar les mesures de les variables dependents a la preintervenció amb les de la postintervenció al grup experimental (Desig de Control i Autoeficàcia General), però no al grup control. No obstant això, al comparar els grups experimental i control en les mesures de les variables dependents mesurades a la pre i a la postintervenció, només es va observar una puntuació significativament major en la mesura de Desig de Control a la preintervenció en el grup control. A més a més, a l'analitzar l'efecte de la variable estat civil, es va observar que el canvi albirat al grup experimental era diferent per a cada categoria d'aquesta variable (veure paràgraf anteriors). Per altra banda, les mides de l'efecte<sup>5</sup> observat al comparar les mesures de les variables dependents de la preintervenció i la postintervenció van ser petits per la interacció ( $\eta_p^2 = 0,03$ ), i també van ser petits quan es van estudiar les diferències de cada mesura al grup experimental (Desig de Control:  $\eta_p^2 = 0,05$ ; Autoeficàcia General:  $\eta_p^2 = 0,05$ ; i Actitud Proactiva:  $\eta_p^2 = 0,005$ ). Per aquests motius, es va decidir realitzar unes anàlisis addicionals, no incloses a l'apartat d'Anàlisi de Dades, per tal de donar més robustesa als resultats principals de canvi al llarg del procés. Amb aquesta intenció es va decidir realitzar un contrast de proporcions<sup>6</sup> per tal d'analitzar la proporció de participants que milloraven en cadascun dels grups (grup experimental i grup control).

La prova realitzada per contrastar la proporció de participants que van mostrar milloria en cadascuna de les variables dependents va mostrar resultats diferents per les diferents variables. En aquest sentit, es va observar una major freqüència de participants que van mostrar una millora en l'escala de Desig de Control [Grup experimental: 62,3% (n = 38) vs. Grup Control: 37,7% (n = 20);  $\chi^2_{(1)} = 6,84$ ;  $p = 0,009$ ;  $\eta_p^2 = 0,24$ ], però tot i que es va observar una major freqüència de participants que van mostrar millora en les escales d'Autoeficàcia General [Grup experimental: 55,7% (n = 34) vs. Grup Control: 45,3% (n = 24);  $\chi^2_{(1)} = 1,24$ ;  $p = 0,26$ ;  $\eta_p^2 = 0,11$ ] i d'Actitud

---

<sup>5</sup> Valors de referència per a la mida de l'efecte de  $\eta_p^2$  per ANOVA factorials: petit ( $\eta_p^2 = 0,01$ ), mitja ( $\eta_p^2 = 0,06$ ) i gran ( $\eta_p^2 = 0,14$ ). Per a ANOVA d'un factor els valors de referència serien: petit ( $\eta_p^2 = 0,10$ ), mitja ( $\eta_p^2 = 0,25$ ) i gran ( $\eta_p^2 = 0,40$ ).

<sup>6</sup> Canvi per la intervenció va ser definit com a qualsevol increment en cadascuna de les variables dependents al comparar la preintervenció i la postintervenció (veure apartat d'Anàlisi de Dades).

Proactiva [Grup experimental: 47,5% (n = 29) vs. Grup Control: 39,6% (n = 21);  $\chi^2_{(1)} = 0,72$ ;  $p = 0,39$ ;  $\eta_p^2 = 0,08$ ], aquestes diferències no van ser estadísticament significatives.

2. *En referència a la H4: els constructes del Desig de Control, l'Autoeficàcia General i l'Actitud Proactiva correlacionen positivament.*

L'estudi de la relació entre les variables dependents es va realitzar mitjançant correlacions de Pearson (veure apartat Anàlisi de Dades). Com pot observar-se, les mesures de Desig de Control, d'Autoeficàcia General i d'Actitud Proactiva utilitzades en el present treball es relacionen entre si de forma estadísticament significativa. La magnitud de les relacions observada entre les variables va ser més alta entre les puntuacions de les escales de Desig de Control i d'Autoeficàcia General ( $r = 0,45$ ;  $p < 0,001$ ) i la més baixa es va observar entre les escales de Desig de Control i d'Actitud Proactiva ( $r = 0,26$ ;  $p < 0,001$ ).

3. *En referència a la SH1 i a la SH2: explorar com s'associen les variables incloses en l'estudi amb el canvi observat després de la intervenció basada en Psicologia Coaching.*

Es va explorar quines de les variables sociodemogràfiques i de valoració del procés de Coaching (veure apartat de mesures) tenen capacitat predictiva del canvi per la intervenció produït en el/la subjecte, comentat a l'apartat anterior. Com es va exposar a l'apartat d'Anàlisi de Dades, aquestes anàlisis es van realitzar només amb els participants del grup experimental.

Tenint present les dades obtingudes de l'enquesta de Valoració del Procés, podem apreciar en el grup Experimental la seva valoració sobre la satisfacció amb el procés de *Psicologia Coaching*, l'assoliment de les seves fites o objectius al llarg del procés, l'establiment d'una bona aliança amb el professional i la seva creença en l'efectivitat de la *Psicologia Coaching* (veure Taula 5).

Taula 5.

*Distribució de la freqüència de les variables sobre la valoració del procés de Psicologia Coaching.*

	<b>TD</b>	<b>D</b>	<b>ND-NA</b>	<b>A</b>	<b>TA</b>
	<b>n</b>	<b>n</b>	<b>n</b>	<b>n</b>	<b>n</b>
	<b>(%)</b>	<b>(%)</b>	<b>(%)</b>	<b>(%)</b>	<b>(%)</b>
<b>Estàs satisfet amb el procés de PC?</b>	0	0	6	27	28
	(0,0)	(0,0)	(9,8)	(44,3)	(45,9)
<b>Vas aconseguir les teves fites o objectius?</b>	0	1	14	35	11
	(0,0)	(1,6)	(23,0)	(57,4)	(18,0)
<b>Vas establir una bona aliança amb el professional?</b>	1	0	4	22	34
	(1,6)	(0,0)	(6,6)	(36,1)	(55,7)
<b>Creus que la PC és efectiva?</b>	0	0	8	25	28
	(0,0)	(0,0)	(13,1)	(41,0)	(45,9)

*TD: Totalment en desacord; D: En desacord; ND-NA: Ni en desacord ni d'acord; A: D'acord; TA: Totalment d'Acord.*

La relació entre les variables incloses al finalitzar l'estudi (Satisfacció amb el *Procés de Psicologia Coaching*, la percepció d'Eficàcia del *Procés de Psicologia Coaching* i l'Aliança amb el *Psicòleg/òloga Coach*) i el canvi en cada una de les variables dependents (Desig de Control, Autoeficàcia General i Actitud Proactiva) es va realitzar mitjançant regressions logístiques (veure apartat d'Anàlisi de Dades). Es va realitzar una regressió logística per cadascuna de les variables dependents<sup>7</sup>, les variables independents incloses a les anàlisi es poden consultar a l'apartat d'Anàlisi de Dades.

Com es pot observar a la Taula 6, el 16,0 % de la variància del canvi en Desig de Control està predit per la variable que avalua la satisfacció amb el procés de *Psicologia Coaching* i la variable que avalua la creença dels participants sobre l'eficàcia del procés de *Psicologia Coaching*. Tot i l'afirmació anterior, la relació de les variables introduïdes al model de regressió logística amb el canvi en la mesura de Desig de Control, va mostrar signes contraris. En aquest sentit, per una banda, es va observar una relació positiva entre la variable que avalua la satisfacció amb el procés de *Psicologia Coaching* i el canvi en Desig de Control ( $\beta = 2,44$ ), i per

<sup>7</sup> Com es sabut, les variables dependents en les regressions logístiques han de ser dicotòmiques. El procediment realitzat per re-codificar les variables dependents, originalment numèriques a variables dicotòmiques es pot consultar l'apartat d'Anàlisi de Dades.

altra banda, es va observar una relació negativa entre la variable que avalua la creença sobre l'eficàcia del procés de *Psicologia Coaching* i el canvi en Desig de Control després de la intervenció de psicologia de Coaching ( $\beta = -2,36$ ) (veure Taula 6).

Per altra banda, la regressió logística realitzada per estudiar el canvi en Autoeficàcia General va indicar que les variables que avaluen la satisfacció amb el procés de *Psicologia Coaching* i l'aliança establerta amb el professional, entesa com la valoració positiva del participant d'haver disposat d'un bon vincle amb el *psicòleg/òloga coach*, van explicar el 15,0 % de la variància del canvi en l'Autoeficàcia General. La relació de les variables introduïdes al model de regressió va presentar signes contraris a l'hora de predir les variables dependents. En aquesta regressió, igual que a l'anterior, la satisfacció amb el procés de *Psicologia Coaching* va mostrar una relació positiva ( $\beta = 1,47$ ) i l'aliança establerta amb el professional (*psicòleg/òloga coach*) del grup, entesa com la percepció personal del subjecte que valora que ha existit una bona vinculació, es va relacionar negativament ( $\beta = -0,96$ ) amb el canvi en Autoeficàcia General després de la intervenció basada en la *Psicologia de Coaching* (veure Taula 6).

Posteriorment, es va realitzar l'anàlisi de regressió logística per estudiar la relació de les variables sociodemogràfiques i les variables introduïdes per tal de mesurar la valoració del procés de *Psicologia de Coaching* amb el canvi observat en l'Actitud Proactiva. Al contrari de les regressions presentades anteriorment, en aquest anàlisi no es va observar que cap de les variables estudiades van associar-se significativament amb el canvi en l'Actitud Proactiva.

Taula 6.

*Regressions logístiques, variables dependents i canvi en Desig de Control, canvi en Autoeficàcia General i canvi en Actitud Proactiva*

	R <sup>2</sup>	$\beta$	ET	Wald <sub>(gl)</sub>	p	OR	IC 95% OR	
Variable dependent Desig de Control								
Satisfacció	0,16	2,44	1,13	4,69 <sub>(1)</sub>	0,03	0,09	0,01	0,79
P.Coaching								
Eficàcia		-2,36	1,13	4,34 <sub>(1)</sub>	0,04	10,62	1,15	98,03
P.Coaching								
Variable dependents Autoeficàcia General								
Satisfacció	0,15	1,47	0,66	4,93 <sub>(1)</sub>	0,03	0,23	0,06	0,84
P.Coaching								
Aliança		-0,96	0,68	1,96 <sub>(1)</sub>	0,15	2,58	0,68	9,71
amb el P.C.								
Variable dependents Actitud Proactiva								
----	----	----	----	----	----	----	----	----
----: No s'inclou cap resultat ja que els resultats de la regressió logística van indicar que cap variable es relacionava de forma significativa amb la variable dependent.								

4. *En referència a la H5: el grup control no experimenta canvis entre la primera i la segona avaluació en cap de les variables*

Es va efectuar l'ANOVA de mesures repetides amb el propòsit d'analitzar el canvi que havia generat la intervenció de *Psicologia Coaching*. Els resultats van indicar diferències estadísticament significatives entre els grups al comparar la preintervenció amb la postintervenció (en el cas del grup de control fem referència a la primera administració dels instruments i a la segona administració dels instruments). Concretament, existien canvis en les mesures de les variables dependents a la preintervenció amb la postintervenció al grup experimental (Desig de Control i Autoeficàcia General), però no al grup control.

### **Altres resultats**

En referència als altres resultats, que hem trobat interessants d'investigar en el present treball i que no contemplàvem prèviament, han sorgit les següents dades:

*La intervenció en Psicologia Coaching aplicada a professionals de l'àmbit educatiu genera un baix nombre d' abandonaments.*

Tal com s'esperava, del total de la mostra de professors que van començar l'estudi ( $n = 126$ ), un 9,5% ( $n = 12$ ) van abandonar abans de finalitzar l'estudi. Tots els participants que van abandonar l'estudi eren dones ( $n = 12$ ) i la majoria d'elles estaven casades o en parella (50,0%;  $n = 6$ ) en el moment de realitzar l'estudi<sup>8</sup>. La comparació de les variables sociodemogràfiques entre el grups va mostrar que, no es van observar diferències significatives al comparar l'edat de les participants que van abandonar i els que van finalitzar l'estudi ( $p > 0,10$ ). També, al comparar, entre les participants que abandonen i els/les participants que no ho van fer, les puntuacions de les variables dependents mesurades a la preintervenció, no es van observar diferències estadísticament significatives en l'escala de Desig de Control ( $p > 0,10$ ), ni en l'escala de Autoeficàcia General ( $p > 0,10$ ). Però, al contrari d'allò observat en les variables comentades abans, es va observar que les participants que van abandonar puntuaven significativament més baix en l'escala d'Actitud Proactiva ( $p < 0,05$ ) en comparació amb els participants que van acabar l'estudi (veure Taula 7).

Davant el nombre de participants que van abandonar l'estudi, no es van realitzar els contrastos Chi-quadrat, plantejats a l'apartat d'Anàlisi de Dades, de les variables sociodemogràfiques incloses a l'estudi entre els participants que abandonen prèviament inclosos en el grup experimental i aquells que abandonen prèviament inclosos al grup control. En els seu lloc, es descriurà la distribució de les variables entre els grups i com que no va abandonar cap home, no es va realitzar cap contrast amb la variable gènere.

Entre les 12 participants que van abandonar l'estudi abans de la finalització, es va observar que el 6,2% ( $n = 4$ ) havien estat incloses inicialment al grup experimental, mentre que el 13,1% ( $n = 8$ ) havien estat incloses inicialment al grup control ( $p > 0,1$ )<sup>9</sup>. La majoria de les participants que abandonen del grup experimental estaven solteres en el moment de l'estudi

---

<sup>8</sup> No es van realitzar les proves Chi-quadrat al comparar les variables nominals (Gènere i Estat civil) donat que el baix nombre d'abandonaments observat té com a conseqüència que la distribució d'aquestes variables no compleixen el requisit d'una freqüència esperada de com a mínim 5 per a les caselles.

<sup>9</sup> Realitzat mitjançant l'estadístic exacte de Fisher, aconsellable quan no es compleix el principi d'aplicabilitat pels contrastos Chi-quadrat.

[Solteres: 75,0% (n = 3); Casades o en parella: 25,0% (n = 1)] i en el cas del grup control, la majoria de les participants que van abandonar estaven casades o en parella en el moment de començar l'estudi [Solteres: 12,5% (n = 1); Casades o en parella: 62,5% (n = 6); Separades o divorciades: 25,0% (n = 2)]. Per acabar amb les variables sociodemogràfiques, comentar que l'edat mitjana de les participants que abandonen el grup experimental va ser de 44,75 (DT = 9,64) i en el cas de les participants que abandonen el grup control va ser de 42,63 (11,83).

Taula 7.

*Descriptius i comparacions entre els grups de participants que abandonen i els que no abandonen.*

	Abandonament (n = 12)		No abandonament (n = 114)		$\chi^2_{(1)}$	p
	n	%	n	%		
<b>Gènere</b>						
Dones	12	100,0	101	88,6	---	---
Homes	0	0,00	13	11,4	---	---
<b>Estat civil</b>						
Solters	4	33,3	28	24,6	0,58	0,85
Casat/parella	6	50,0	64	56,1		
Separats/divorciats	2	16,7	22	19,3		
	<b>Mitjana</b>	<b>DT</b>	<b>Mitjana</b>	<b>DT</b>	<b>U Mann-Whitney</b>	<b>p</b>
Edat	43,33	10,75	40,95	9,69	595,00	0,46
Desig de Control	51,00	6,52	50,91	6,71	661,00	0,85
Autoeficàcia General	31,25	4,51	31,67	4,59	621,50	0,60
Actitud Proactiva	24,50	2,24	27,43	3,02	304,50	0,002

Finalment, tot i que no es realitzarà la comparació entre els grups perquè la mida de la mostra d'abandonaments del grup experimental és massa petita (n = 4 ), es presenta una figura amb les puntuacions dels dos grups en les 3 escales de les variables dependents. Com es pot observar en la Figura 2, els participants dels dos grups de l'estudi que van abandonar abans de la finalització d'aquest, van obtenir resultats semblants en les puntuacions de les 3 escales utilitzades per mesurar les variables dependents, tot i que els participants que van abandonar el grup control presenten, al menys visualment, puntuacions lleugerament superiors en les escales de Desig de Control i Autoeficàcia General.



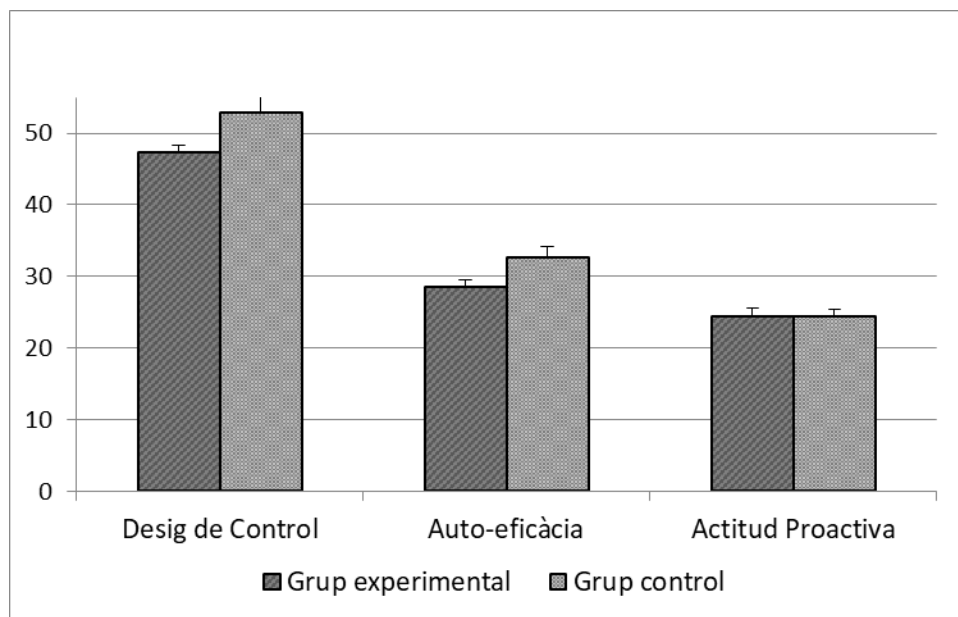


Figura 2. Abandonaments per grups experimental i de control.

*No hi ha relació entre la variable sociodemogràfica d'edat amb els constructes de Desig de Control, Autoeficàcia General i Actitud Proactiva.*

No es va observar associació estadísticament significativa entre les 3 variables dependents estudiades i l'edat dels participants (veure Taula 8). D'aquesta manera descartem la variable edat com un element significatiu que pugui influir en els altres factors i resultats.

Taula 8.

*Correlacions de Pearson entre les variables dependents i l'edat*

	<b>Desig de Control</b>	<b>Auto Eficàcia</b>	<b>Actitud Proactiva</b>	<b>Edat</b>
<b>Desig de Control</b>	1,00	0,45**	0,26**	0,06
<b>Autoeficàcia General</b>	0,45**	1,00	0,39**	0,1
<b>Actitud Proactiva</b>	0,26**	0,39**	1,00	-0,03
<b>Edat</b>	0,06	0,01	-0,03	1,00

\*\* :  $p < 0,01$ ; \* :  $p < 0,5$

*No hi ha relació entre les variables sociodemogràfiques de gènere amb els constructes de Desig de Control, Autoeficàcia General i Actitud Proactiva.*

Com a pas previ a realitzar la prova estadística necessària per contrastar aquesta hipòtesi, es va comprovar, donat la baixa freqüència d'homes en la mostra ( $n = 13$ ), si la distribució de les variables a comparar entre els grups presentaven una distribució normal. La prova de Kolmogorov-Smirnov realitzada per contrastar la distribució normal va mostrar que no es podia garantir la normalitat de la distribució de les variables en tots el grups (Actitud Proactiva:  $Z$  de Kolmogorov-Smirnov = 1,68;  $p = 0,007$ ). Per aquest motiu, i per tal de mantenir una major claredat en la presentació dels resultats, es va optar per realitzar els contrastos no paramètrics en l'anàlisi d'aquesta hipòtesi per totes les variables (veure apartat d'Anàlisi de Dades).

Els contrastos de mitjanes realitzats van indicar que els homes puntuaven més alt en els constructes de Desig de Control [Dones: 50,65 (6,77) vs. Homes: 53,31 (5,31);  $U$  de Mann-Whitney = 574,50;  $p = 0,20$ ] i al constructe d'Autoeficàcia General [Dones: 31,49 (4,67) vs. Homes: 32,85 (3,46);  $U$  de Mann-Whitney = 610,00;  $p = 0,32$ ], tot i que aquestes diferències no eren estadísticament significatives. Pel contrari, les dones puntuaven més alt que els homes al comparar el constructe d'Actitud Proactiva [Dones: 27,20 (3,13) vs. Homes: 26,69 (2,53);  $U$  de Mann-Whitney = 628,50;  $p = 0,39$ ], però igual que en el cas anterior les diferències no van ser estadísticament significatives.

*No hi ha relació entre les variables sociodemogràfiques d'estat civil amb els constructes de Desig de Control, Autoeficàcia General i Actitud Proactiva.*

Tal com es va indicar a l'apartat d'Anàlisi de Dades, com a pas previ, abans d'analitzar si hi ha diferències significatives en els constructes de Desig de Control, Autoeficàcia General i Actitud Proactiva, es va comprovar la distribució d'aquest constructes a cada categoria de la variable estat civil. Al contrari de l'observat, la prova de Kolmogorov-Smirnov va mostrar que les variables dependents es distribuïen de forma normal en cada grup (totes les  $ps > 0,45$ ). També

es va confirmar l'homogeneïtat en la variància entre els grups, tal i com ho va demostrar la no significació de la prova de Levene (totes les  $ps > 0,10$ ). Tenint en compte aquests resultats es va optar, com s'explica a l'apartat d'Anàlisi de Dades, per contrastar aquesta premissa mitjançant un ANOVA d'un factor (Estat civil<sup>10</sup>).

A la Taula 9 es poden consultar els estadístics descriptius de les 3 variables dependents incloses al treball per cadascun del grup creat a partir de la variable d'estat civil. Com es pot observar a la taula, si es comparen les mitjanes i DT dels diferents grups de participants, no es van observar diferències estadísticament significatives al comparar la puntuació en Desig de Control ( $F_{(2,123)} = 0,96$ ;  $p = 0,39$ ), al comparar la puntuació en Autoeficàcia General ( $F_{(2,123)} = 0,39$ ;  $p = 0,68$ ), o al comparar la puntuació en Actitud Proactiva ( $F_{(2,123)} = 0,78$ ;  $p = 0,46$ ) dels participants solters, casats o en parella i als divorciats o separats entre ells.

Taula 9.

*Estadístics descriptius Desig de Control, Autoeficàcia General i Actitud Proactiva dels participants agrupats per l'estat civil*

		<b>Mitjana</b>	<b>DT</b>
<b>Solter</b> <b>(n = 32)</b>	Desig de Control	52,31	6,37
	Autoeficàcia General	31,97	4,64
	Actitud Proactiva	26,59	3,07
<b>Casats/parella</b> <b>(n = 70)</b>	Desig de Control	50,36	5,60
	Autoeficàcia General	31,71	4,24
	Actitud Proactiva	27,41	3,03
<b>Separats/divorciats</b> <b>(n = 24)</b>	Desig de Control	50,71	9,43
	Autoeficàcia General	30,92	5,47
	Actitud Proactiva	27,12	3,23

<sup>10</sup> La variable Estat civil original va ser recodificada en 3 categories (veure apartat d'Anàlisi de Dades).

## PART VI: DISCUSSIÓ I CONCLUSIONS

### Valoració dels resultats

Després dels resultats que hem aconseguit és important argumentar quines bases donen suport a aquestes dades i si existeixen fonts que poden corroborar o no, i/o ampliar la informació obtinguda.

1. *En referència a la H1, H2 i H3.* Resultats sobre les diferències entre els grups al comparar les mesures de les variables dependents realitzades a la preintervenció amb la postintervenció.

Es van observar diferències significatives al grup experimental en el Desig de Control i l'Autoeficàcia General, però no en l'Actitud Proactiva al comparar la pre amb la postintervenció. El fet que hagi augmentat el nivell de Desig de Control i d'Autoeficàcia General pot tenir clarament a veure amb el fet que s'hagi realitzat un procés de *Psicologia Coaching* tal com intuïem. Respecte a la H3, la qual especifica que la intervenció basada en la Psicologia Coaching genera un increment significatiu en la percepció dels professionals de l'àmbit educatiu en la seva Actitud Proactiva, no s'han observat resultats confirmatoris. Una possible explicació podria tenir a veure amb el nombre de sessions efectuades (8 sessions). Segons la "Guía para la Buena Práctica en Coaching" els processos de Psicologia Coaching poden anar de les 6 a les 12 sessions (Moreno, et al., 2012). Per tant, potser haguéssim observat canvis en aquesta variable amb una ampliació de sessions, o no.

En relació a la Hipòtesi 1, es va observar una major proporció de participants que milloren en el Desig de Control al grup experimental, en la pre i post intervenció, si ho comparem amb el pre i post registre del grup control. Aquest resultat és un dels que esperàvem en l'establiment de les hipòtesis de treball. En relació a les diferències entre grup control i grup experimental només es van observar diferències en la mesura de Desig de Control realitzada abans d'iniciar els registres i abans d'iniciar les intervencions. Aquesta diferència va indicar una

major puntuació del grup control en comparació amb la puntuació del grup experimental en la primera administració de les escales.

Segons Burger i Cooper (1979) el Desig de Control es mesura en situacions on les persones troben un sentit a exercir més o menys habilitats de control. En la nostra investigació, com que els participants han pogut escollir els seus propis objectius, potser ha estat un dels elements que ha permès l'augment del seu Desig de Control. A més, segons De Miguel et al. (2012), el Desig de Control és una variable que influeix en el grau en què el subjecte realitzi més o menys comportaments, de tal manera que si sent que té un major control augmenta també el seu desig a controlar més i d'estar més orientat cap a les metes marcades. D'aquesta forma potser els participants han creat una retroalimentació positiva a mesura que han avançant les sessions de la intervenció en *Psicologia Coaching*.

En relació a la Hipòtesi 2, es va observar una major proporció de participants que milloren en l'Autoeficàcia General al grup experimental, en la pre i postintervenció. Aquest resultat és un dels que esperàvem en l'establiment de les hipòtesis de treball. Potser una explicació la trobem en Baessler i Schwarzer, (1996) que conceptualitzen aquesta variable com la creença estable de la persona sobre si és o no és capaç de gestionar i superar situacions diverses. D'aquesta manera en la nostra investigació, podria haver ocorregut que els *coachees* es marquessin metes que creien ser capaços de superar, i això ha generat que disposessin d'un nivell superior de creença en les seves pròpies capacitats per complir els seus objectius, fet que ha pogut generar un augment en la post intervenció a mesura que assolien les seves fites.

En relació a la Hipòtesi 3, es va observar que no existia una millora en l'Actitud Proactiva dels participants del grup experimental, en la pre i postintervenció. Aquest resultat no és un dels que esperàvem en l'establiment de les hipòtesis de treball. El fet d'observar una certa relació de l'Actitud Proactiva amb les altres variables dependents, ens va fer creure que l'augment dels altres factors també aniria en consonància amb l'augment de l'Actitud Proactiva. L'Actitud Proactiva (Schmitz & Schwarzer, 1999) s'orienta cap a la consecució dels objectius i la solució dels problemes, però en el cas del nostre treball de camp, al ser un procés on els participants han pogut escollir les fites, potser no s'han plantejat reptes o problemàtiques a resoldre que poguessin arribar a estimular aquest factor. Si els subjectes s'haguessin plantejat

metes més desafiants potser aquest factor també hauria crescut al tenir que adaptar-se a les necessitats que la nova fita requeria.

No es van observar diferències significatives al comparar les mesures de les variables dependents (Desig de Control, Autoeficàcia General i Actitud Proactiva), realitzades a la pre i postregistre al grup control, la qual cosa també estaria en la línia dels nostres objectius ja que en aquest cas no hi ha hagut cap intervenció i, per tant, no té sentit el canvi.

La falta d'un increment elevat en les variables dependents pot justificar-se per un possible efecte sostre. Frías-Navarro (2017) afirma que si partim d'una mostra amb alts nivells en les variables dependents potser els canvis després d'un procés no són tant notoris, com a resultat del'estret marge de millora. Aquest efecte també reforça la idea que la intervenció en *Psicologia Coaching*, al no dirigir-se a una població clínica o amb un diagnòstic clar, podria comptar amb una mostra de subjectes que disposessin d'unes majors puntuacions en les variables analitzades.

També remarquem, en un altre sentit, els elements propis dels subjectes que poden haver influït en els resultats finals, com la voluntarietat. Tot i existir una aparent participació i col·laboració, potser el grau real d'implicació no era igual que si la demanda hagués estat pròpia de cada subjecte, el que ens porta a qüestionar-nos sobre si els subjectes realment volien o podien canviar. A més a més, el grup pot haver influït en els subjectes, pel que fa a les dinàmiques i variables compartides. No podem oblidar tampoc la nostra manera de mesurar l'eficàcia del procés segons les variables dependents i a través de les qüestions de l'enquesta de valoració final del procés. Aquests elements potser requereixen de la complementarietat d'altres factors o variables.

## 2. *En referència a la H4.* Els constructes de Desig de Control, Autoeficàcia General i Actitud Proactiva correlacionen positivament.

En relació a la Hipòtesi 4, la intensitat amb què podem estudiar l'associació entre aquests constructes depèn de quins constructes relacionem entre si, obtenint així diferents puntuacions. En aquest sentit, Desig de Control i Autoeficàcia General 0,45\*\*; Autoeficàcia General i Actitud Proactiva 0,39\*\*; i Desig de Control i Actitud Proactiva 0,26\*\*. En definitiva en relació a la H4, diríem que existeixen connexions més significatives entre els constructes de Desig de Control i Autoeficàcia General i Autoeficàcia General i Actitud Proactiva.

Respecte a la relació entre els constructes, apreciem una correlació significativa entre l'augment del Desig de Control i l'augment de l'Autoeficàcia General; una forta correlació entre l'increment de l'Autoeficàcia General i l'increment de l'Actitud Proactiva; i una menor correlació entre el creixement del Desig de Control i el creixement de l'Actitud Proactiva.

Quant a aquest punt, no hem trobat estudis previs que determinin una possible vinculació però sí que existeixen estudis que exposen la relació entre l'Actitud Proactiva i l'Autoeficàcia (Schmitz i Schwarzer, 1999), que especifiquen que ambdues variables mantenen una correlació de  $r = 0,56$ , demostrant així una forta vinculació. La nostra investigació es troba en la mateixa línia que l'estudi anterior, aportant més proves de la vinculació entre l'Actitud Proactiva i l'Autoeficàcia General i, a més a més, afegint proves que confirmen la correlació de l'Autoeficàcia General i el Desig de Control i la correlació de l'Actitud Proactiva i el Desig de Control. Aquests resultats podrien deure's a què es tracten de factors que poden estar molt vinculats amb l'eficàcia de la consecució de metes i objectius, essent així elements que, en augmentar, faciliten l'acompliment de les fites i a l'inrevés, generant una retroalimentació positiva.

3. *En referència a la SH1.* La satisfacció dels professionals de l'àmbit educatiu amb el procés i amb la creença en la seva eficàcia, genera un augment en el Desig de Control.

En aquest cas s'han estudiant les relacions entre les variables dependents i les variables de valoració del procés de *Psicologia Coaching* on s'inclouen la satisfacció amb el procés, l'assoliment de les metes, l'aliança amb el professional i la creença en l'efectivitat del procés.

El 16% de la variància del canvi en la varibale del Desig de Control es va associar amb la satisfacció amb el procés de *Psicologia Coaching* i la creença dels participants en l'efectivitat del procés, és a dir, el fet que els participants, al finalitzar el procés de *Psicologia Coaching*, estiguessin satisfets per com s'havia desenvolupat tota l'acció i també el fet que tinguessin un nivell de creença elevat en què havien assolit les metes i en l'efectivitat de la metodologia emprada, va determinar una part de l'augment del seu Desig de Control.

Parker, Jimmieson i Amiot (2009) van descobrir que les persones amb un alt Desig de Control estan més satisfetes amb la tasca que realitzen. A més a més, aquestes persones que

disposen d'un alt nivell de Desig de Control també perceben que disposen d'un major rendiment i un major domini en la tasca que efectuen, en comparació amb les persones que denoten un baix Desig de Control. Els nostres resultats van en la línia d'aquestes darreres aportacions ja que probablement els participants, al treballar amb objectius i metes pròpies, al llarg del procés de *Psicologia Coaching*, podrien també contemplar que tenien un major domini i rendiment en l'execució de les seves fites, element que s'associa a un nivell elevat de Desig de Control.

4. *En referència a la SH2.* La satisfacció del procés i l'aliança amb el/la psicòleg/òloga coach generen un increment en l'Autoeficàcia General.

El 15% de la variància del canvi en Autoeficàcia es va associar amb la satisfacció amb el procés de *Psicologia Coaching* i l'aliança amb el *psicòleg/òloga coach* entesa com la visió positiva del subjecte d'haver diposat d'un bon vincle amb el professional, és a dir, el fet que els participants al finalitzar el procés de *Psicologia Coaching* estiguessin satisfets per com s'havia desenvolupat tota l'acció i també el fet que mantinguessin una bona relació d'aliança amb el *psicòleg/òloga coach*, va determinar una part de l'augment de l'Autoeficàcia. L'estudi de Schwarzer i Jerusalem (1995) afirma que l'Autoeficàcia correlaciona amb emocions positives i amb la satisfacció respecte les tasques o el treball. A més a més, l'Autoeficàcia facilita l'establiment de metes, la inversió d'esforços, la persistència enfront als obstacles i a la recuperació dels imprevistos. D'aquesta manera, entenem que els nostres resultats anirien en una línia molt propera a les aportacions anteriors.

A l'estudiar la relació entre les variables de valoració del procés, cap de les variables introduïdes a l'anàlisi va explicar de forma significativa la variància del canvi en l'Actitud Proactiva. En definitiva, no hem evidenciat estudis que puguin analitzar la possible relació entre les variables de valoració del procés amb la variable dependent d'Actitud Proactiva.



5. *En referència a la H5.* El grup control no experimenta canvis entre la primera i la segona avaluació en cap de les variables.

A partir dels resultats obtinguts podem afirmar que el grup de control no ha experimentat cap canvi, tal com esperàvem. Aquest resultat justifica una de les raons del plantejament de la creació del grup de control, que era el poder servir de contrast amb els grup experimental.

### **Altres resultats**

En quant els altres resultats obtinguts fora de les línies previstes de la investigació, també hem trobat interessant corroborar-los amb altres bases i fonts d'informació.

La intervenció basada en la Psicologia Coaching aplicada a professionals de l'àmbit educatiu genera un baix nombre d'abandonaments. Només es va observar un 9,5% (12) d'abandonament en el total de la mostra. Tots els participants que van abandonar van ser dones. Només es van observar diferències estadísticament significatives en la mesura d'Actitud Proactiva (mesurades a la preintervenció) entre les que abandonen i les que no (més alta entre els que van acabar l'estudi). No es van observar diferències en altres variables.

Tampoc es van observar diferències estadísticament significatives entre grups (experimental i control) en la freqüència d'abandonaments. En el grup experimental la taxa d'abandonaments va ser del 6,2% i en el grup de control va ser del 13,1%.

No hem trobat estudis que tractin l'abandonament per part dels pacients o participants en les investigacions que estudien els tres factors. És a dir, no existeixen estudis sobre abandonament quan es mesura el Desig de Control; quan es mesura l'Autoeficàcia General; i quan es mesura l'Actitud Proactiva. Tampoc hem pogut detectar estudis que analitzin l'abandonament en els processos de *Psicologia Coaching*. Ens vam plantejar aquesta qüestió ja que vam creure que, al tractar-se d'una intervenció breu i també orientada a una àrea de treball personal, facilitaria el compromís dels participants. A més a més, també ens serveix com a element per tal de diferenciar la *Psicologia Coaching* d'un procés Psicoterapèutic, ja que en

aquest darrer poden haver-hi més probabilitats d'abandonar el tractament si tenim en compte que pot influir el possible trastorn o malaltia del participant.

És per aquest motiu que, seguint amb la línia de la investigació sobre els processos de canvi personal, hem decidit fer una comparació amb els resultats d'abandonament en investigacions sobre l'eficàcia en processos psicoterapèutics.

En el camp de la psicoteràpia, entenent l'abandonament segons Weirzbicki i Pekarik (1993) quan el pacient deixa d'assistir a una sessió concertada, el pacient no realitza un mínim de sessions o el pacient decideix interrompre el tractament tot i que el professional considera que és convenient que continui. Segons la revisió empírica realitzada per Castillo, Pérez-Testor, Aubareda (1996) presenten estudis que van des de xifres com el 4,7% (Andrews i Harvey, 1981), fins al 53,5 % (Pekarik, 1992), essent més habitual la franja d'estudis que marquen uns percentatges superiors al 20% (Flick, 1988; Gould, Shaffer i Kaplan, 1985). Aquests resultats s'han obtingut a partir de dades recopilades tant pel que fa a clíniques privades com a centres de salut públics; amb una duració dels processos psicoterapèutics que partien d'un mínim de tres a deu sessions; amb demandes de trastorns considerats lleus; i que estaven dins del marc de programes de treballs d'investigació creats per a reduir l'abandonament. Si ho comparem amb els nostres resultats, que en el grup experimental corresponen a només un 6,2%, estariem molt per sota de la gran majoria de les puntuacions anteriors. També especifiquem que els estudis actuals que analitzen l'abandonament ho fan a partir de trastorns o de processos amb unes condicions o metodologies molt específiques, i és per això que ens remetem a estudis més antics ja que contemplen processos més variats i heterogenis dins de la psicoteràpia.

És per això que creiem que els resultats que hem obtingut ens suggereixen que les intervencions en *Psicologia Coaching* poden ser més ben rebudes pels seus participants que si es tracten de processos Psicoterapèutics, a més a més de tractar-se d'una mostra de població no clínica.

També Sharf, Primavera i Diener (2010) exposen que els participats de processos psicoterapèutics amb estudis de nivell d'institut o superiors mostren més probabilitats de finalitzar el procés. En la nostra investigació, tots/es les participants, com a mínim, són diplomats/des. I en la mateixa línia Garfield (1986) i Weirzbicki i Pekarik (1993) afegeixen que els/les subjectes que perceben més semblances amb el/la psicoterapeuta, estableixen una millor

aliança, fet que a la vegada pot reduir l'abandonament. En l'estudi de camp aquí present, el perfil dels professionals i dels participants és molt semblant.

Així doncs, considerem que en la nostra intervenció el fet de disposar d'un relatiu baix nivell d'abandonament es pot deure al fet de tractar-se d'un procés dirigit a una població no clínica, que hi ha participat voluntàriament i el procés de *Psicologia Coaching* ha estat adaptat al desenvolupament personal escollit pel propi subjecte. La durada breu del procés i el nivell educatiu dels participants podrien ser també factors a tenir en compte.

No es van observar diferències estadísticament significatives entre les variables dependents (Desig de Control, Autoeficàcia General i Actitud Proactiva) i el gènere; ni entre les variables dependents i l'estat civil; ni entre les variables dependents ni l'edat Així doncs, no s'ha observat que les variables sociodemogràfiques recollides influeixin en el canvi després de la intervenció.

El fet de no observar diferències estadísticament significatives entre gèneres en els constructes estudiats de Desig de Control, Autoeficàcia General i Actitud Proactiva contradiu els estudis de Martín, de Miguel, Iglesias, Márquez, i Ruiz (2012) que afirmen que sí que hi ha diferències en el Desig de Control en funció del sexe. Segons els seus resultats, els homes mostren un Desig de Control més alt que les dones. Tot i això, aquests resultats només es compleixen en els grups d'edats de 25 a 34 anys ( $t_{415} = 3.756, p < .001$ ) i en els majors de 65 ( $t_{415} = 3.335, p < .005$ ), i en le franges intermitges els resultats no són significatius. També és cert que en la nostra investigació faria falta una mostra superior d'homes per tal que estigués més ben representada.

En referència a l'Autoeficàcia General, els nostres resultats estan en la línia dels estudis de Schwarzer (1993), que amb una mostra extensa de 1660 participants no va trobar cap diferència significativa pel que respecta al gènere.

Per últim, quant a l'Actitud Proactiva els nostres resultats reafirmen els obtinguts per Sachs (2003), que també conclouen que no hi ha diferències pel que fa al gènere (els homes  $M=40,09$  i  $SD= 4,1$ ; i les dones  $M= 40,1$  i  $SD=5,0$ ).

En relació a l'edat, no es van observar associacions entre les variables dependents (Desig de Control, Autoeficàcia General i Actitud Proactiva) i l'edat dels participants, és a dir, l'edat

dels participants, dins de les variables sociodemogràfiques, no és una variable que correlacioni significativament amb les variables de mesura del canvi.

Només amb la variable Desig de Control vam apreciar una relació amb l'edat ( $F_{5,1991} = 2,971$ ;  $p < 0.05$ ), tot i que després no mantenia cap correlació amb els canvis observats en el Desig de Control entre la preintervenció i la postintervenció. Aquest punt ens portaria a haver d'efectuar més estudis de contrast entre aquestes variables. La possible relació entre el Desig de Control i l'edat la podem trobar en les investigacions de Haug (1979), Cassileth, Zupkis i Sutton-Smith (1980), i, Harsh i Hocear (1985) que van descobrir que les persones majors de 45 anys tenen un Desig de Control significativament més alt que les persones menors de 44 anys. Expressen que aquesta variable s'incrementa a mesura que augmenta l'edat partint de l'etapa de l'adolescència, i que té a veure amb la maduresa personal. En l'etapa de la senectut, el Desig de Control descendeix i els seus nivells poden baixar per sota dels llindars registrats en l'adolescència. Afegeixen Burger i Solano (1994) que encara que una persona al fer-se gran tingui una major puntuació de Desig de Control, tendirà a obtenir resultats pertanyents a un mateix rang, com si es tractés d'una tendència personal. Els autors anteriors sostenen tals afirmacions a partir dels estudis comparatius entre poblacions corresponents amb el seu grup d'edat (Burger i Solano, 1994). Tot i això, en la nostra investigació la mitjana d'edat del grup experimental és de 40,31 anys i la del grup de control és de 42,10 anys, amb la qual cosa no es correspondria amb les anteriors investigacions.

En referència a l'Autoeficàcia General, els nostres resultats van en la mateixa línia que els presentats per els estudis de Schwarzer (1993), amb una mostra extensa de 1660 participants, amb edats compreses entre les etapes escolars i la vellesa (mitjana d'edat de 29,28 i una desviació típica de 4,6), no va trobar cap diferència significativa pel que respecta a l'edat.

Pel que fa a l'Actitud Proactiva, no hem trobat estudis que puguin demostrar si hi ha influències amb la variable edat.

## Resposta als objectius i a les hipòtesis

El principal objectiu d'aquesta investigació és el d'analitzar l'eficàcia de la *Psicologia Coaching*. Com, a través d'una intervenció en *Psicologia Coaching*, es pot mesurar l'eficàcia del procés a partir dels canvis observats en tres variables i també com aquestes es vinculen amb altres elements presents en la valoració final, com l'assoliment de les seves metes.

Les sessions, al llarg del procés, han permès que els professionals de l'àmbit de l'educació poguessin treballar amb habilitats i capacitats per tal d'aconseguir les seves metes individuals. A més, l'augment dels nivells del Desig de Control ( $F_{(1,112)} = 6,17; p = 0,01; \eta_p^2 = 0,05$ ) i de l'Autoeficàcia General ( $F_{(1,112)} = 6,35; p = 0,01; \eta_p^2 = 0,05$ ) en el grup experimental, són indicadors de canvi personal que considerem mostres de l'eficàcia del procés.

També, en l'Enquesta final de valoració podem apreciar bons resultats en les diverses respostes dels participants: satisfacció amb el procés de *Psicologia Coaching* (44,3% d'Acord; 45,9% Totalment d'Acord); assoliment de les fites o objectius (57,4% d'Acord; 18% Totalment d'Acord); establiment d'una bona aliança amb el professional (36,1% d'Acord; 55,7% Totalment d'Acord); i creença en l'efectivitat de la *Psicologia Coaching* (41% d'Acord; 45,9% Totalment d'Acord). Aquestes dades doncs, ens informen dels possibles canvis que han experimentat els participants del procés.

És interessant observar com el procés de *Psicologia Coaching*, a part de generar canvis a nivell personal a cada un dels participants, també aporta beneficis en el seu rol professional. Concretament els/les mestres que han passat per aquest procés de 8 sessions han pogut treballar amb eines i metodologies per tal de: guanyar consciència sobre el seu estat actual (reconeixement de necessitats i de situacions a modificar o a millorar); establir objectius (com poder marcar fites a assolir sigui en qualsevol tipus d'àmbits); desenvolupar els objectius (com poder elaborar metes que compleixin unes pautes per tal de facilitar la seva consecució); descobrir fortaleses (reconeixement dels punts forts a nivell personal per tal de poder utilitzar-los al seu favor); explorar les debilitats i amenaces (reconeixement dels punts dèbils a nivell personal per tal de poder cobrir-los i també protegir-se de les possibles amenaces); configurar un pla d'acció (crear un pla de treball amb el propòsit de poder preveure i registrar el procés que s'està efectuant);

seguir el pla d'acció (marcar pautes per poder fer una correcta revisió del pla d'acció); i consolidar els aprenentatges (resumir i integrar tot els aprenentatges que han pogut viure al llarg del procés).

Una primera pregunta que ens plantejàvem sobre la investigació era conèixer les diferències que existeixen entre la Psicoteràpia i la pràctica de la *Psicologia Coaching*. És imprescindible poder determinar els pilars de la Psicoteràpia ja que aquesta estableix les bases del desenvolupament de la *Psicologia Coaching*. A través de les diferents corrents psicoterapèutiques podem establir connexions amb les diverses línies dins de la *Psicologia Coaching* i, a la vegada, diferenciar aquesta darrera de la metodologia del *Coaching*. Podem arribar a la conclusió que la *Psicologia Coaching*, a diferència del *Coaching*, sí és una línia científica d'estudi i de treball que manté una major proximitat amb la Psicologia i amb la Psicoteràpia. Aquest element és determinant per tal de poder dur a terme una investigació científica, ja que si ens haguéssim basat només amb el *Coaching* enlloc de la *Psicologia Coaching* podríem haver incorregut en errors de fiabilitat i validesa.

Per mesurar el canvi personal hem incorporat les variables de Desig de Control, Autoeficàcia General i Actitud Proactiva, així com altres variables que es troben presents en la Enquesta de Valoració del procés: la satisfacció, la percepció de l'acompliment de les seves metes (eficàcia), la percepció d'establiment d'una aliança amb el/la professional i la creença del participant en l'efectivitat del procés.

També ens hem qüestionat sobre quina estructura ha de tenir un procés de *Psicologia Coaching*. Per a respondre a aquesta pregunta hem fet ús de la "Guía para la Buena Práctica en Coaching" de Moreno, Ribot, Rodeja, i Jiménez (2012) on s'exposa els passos per a una intervenció. Existeixen tres fases al llarg del procés, que serien abans, durant i després. En la primera fase es faria el pressupost de la situació de partida, amb una possible planificació de la intervenció futura i l'establiment d'un acord de les condicions de la intervenció. En la segona fase, durant el procés, s'establirien la meta o fites a treballar, es faria un anàlisi de la situació del *coachee* (exploració de recursos i identificació de creences, automatismes i obstacles), es definirien les opcions i la resolució d'aquestes, s'establirien els plans d'acció (marcant els compromisos orientats a aquestes accions), també es proposaria un seguiment dels plans d'acció i finalment es consolidarien i es reforçarien els aprenentatges adquirits al llarg de tot el procés.

En la tercera fase s'efectuaria un anàlisi de la percepció que el *coachee* té sobre si mateix/a i l'avenç en els seus èxits i en les metes plantejades, també el canvi percebut en la seva actitud o en el seu comportament, i la mesura de l'eficàcia o del retorn de la inversió en el cas d'entorns empresarials.

En referència a les hipòtesis plantejades, i prèviament analitzades una a una (veure Valoració de Resultats), podem concloure les següents premisses:

1. Responent a la H1, H2 i H3. Resultats sobre les diferències entre els grups al comparar les mesures de les variables dependents realitzades a la preintervenció amb la postintervenció. Es confirmen H1 i H2, però no H3.
2. Responent a la H4. Els constructes de Desig de Control, Autoeficàcia General i Actitud Proactiva correlacionen positivament. Es confirma la H4.
3. Responent a la SH1. La satisfacció dels professionals de l'àmbit educatiu amb el procés i amb la creença en la seva eficàcia, genera un augment en el Desig de Control. Es confirma la SH1.
4. Responent a la SH2. La satisfacció del procés i l'aliança amb el/la psicòleg/òloga coach generen un increment en l'Autoeficàcia General. Es confirma la SH2.
5. Responent a la H5. El grup control no experimenta canvis entre la primera i la segona avaluació en cap de les variables. Es confirma la H5.

Es van observar diferències en el Desig de Control i en l'Autoeficàcia, però no en l'Actitud Proactiva al comparar el test re-test de la intervenció. Possiblement els dos primers factors poden estar més vinculats amb l'assoliment de les metes i el canvi personal, i en el cas de l'Actitud Proactiva, pot tractar-se d'un factor que no hagi estat present, ja que els objectius o les metes personals no suposaven autèntics reptes pels subjectes. És a dir, potser els participants van escollir fites que eren relativament fàcils d'aconseguir, per la qual cosa podien involucrar el Desig de Control i l'Autoeficàcia General, però no l'Actitud Proactiva. Aquesta darrera, sorgeix com una característica vinculada amb la motivació i amb la seva capacitat de passar a l'acció. I a

través d'aquesta, pot la persona disposar d'una major responsabilitat i persistència amb el propòsit de superar les seves metes (Freie Universität Berlin, 2016). Però si el subjecte no estableix metes que mobilitzin aquesta actitud o manera d'enfocar-se cap a l'obtenció de resultats, els nivells d'Actitud Proactiva del participant no s'incrementaran. En el cas que l'individu hagués plantejat metes més desafiants o que impliquessin una major persistència al llarg del procés, potser sí que s'hauria generat llavors un augment.

### **Limitacions de l'estudi**

Escollir investigar en l'àmbit de la *Psicologia Coaching* va ser tot un repte. Això es deu al fet de tractar-se d'una metodologia relativament recent, no es disposa de gaire fonts d'informació si les comparem amb qualsevol altra línia o corrent de la Psicologia, com podria ser la Cognitiva – Conductual o la Humanista. La majoria dels pioners d'aquesta subdisciplina, segons termes dels seus propis difusors, es troben al Regne Unit i a Austràlia. A més a més, la temàtica porta aquí molt pocs anys. El 1r Congrés de Psicologia Coaching a Espanya es va celebrar l'any 2011. Dins del COPC s'ha ofert una acreditació d'expertesa en *Psicologia Coaching* i s'han format grups de treball i d'investigació que estant iniciant-se en publicacions i recerques dins de la subdisciplina. A més a més, l'any 2018 la Secció de Psicologia Coaching del COPC ha convidat als seus membres a afiliar-se a la ISCP (International Society for Coaching Psychology).

Ha estat complicat trobar una mostra adequada de professionals del camp de l'educació (professors/es) que estiguessin disposats a participar en la investigació. Les escoles a l'àmbit de Catalunya, segueixen un calendari de formació molt intens i preestablert al setembre i, en molts casos, al mes de juny ja es troba pactat amb el Centre de Recursos corresponent de la zona. És per això que, a l'hora de plantejar als centres que el seu claustre de professors/es passés per un procés de *Psicologia Coaching*, es va fer difícil. Van haver-hi moltes escoles que van renunciar per la falta de disponibilitat d'horaris i pel solapament amb altres projectes formatius. També, una altra dificultat va recaure en el calendari, ja que al impartir-se la formació en el primer trimestre de l'any, moltes escoles no disposaven dels



recursos per organitzar-se i facilitar així el procés als seus mestres. És per aquesta raó que, a mode de compensació, jo mateix, com a psicòleg i expert en *Psicologia Coaching* (segons criteris i reconeixements del COPC), vaig facilitar algunes jornades de compensació, un cop finalitzat el període d'investigació (al segon trimestre), a les escoles del grup control i a d'altres que havien quedat excloses per la manca de disponibilitat de recursos logístics i d'organització. Un d'aquests casos va ser, per exemple, l'Escola Marià Manent de Premià de Dalt (comarca del Maresme).

Pel que fa a l'apartat metodològic, el present treball conté algunes limitacions que també s'han de valorar. Al ser un primer estudi sobre la temàtica, també hi ha molts elements que, si ara es tornés a efectuar, estarien plenament corregits. És per això que els exposem a mode de millora i de desenvolupament científic.

En primer lloc, és rellevant destacar que la mida de la mostra va dificultar el fet de poder realitzar anàlisis complexes. Tot i que aquesta va limitar l'estudi de la relació de múltiples variables, es va procurar que no afectés a la potència dels resultats observats. Per aquest motiu, es van prendre totes les precaucions necessàries per tal de garantir l'aplicabilitat de les proves estadístiques més adients, tenint en compte la mida de la mostra. A més, en el cas de dubte es va optar, en tot moment, per les proves més conservadores (proves no paramètriques), amb la intenció d'evitar al màxim l'acceptació de les hipòtesis sent aquestes falses (els anomenats com a falsos positius). D'altra banda, es va optar per no aplicar correccions Bonferroni, tenint en compte el tipus d'estudi.

Aquesta investigació és un projecte que persegueix, entre d'altres, el fet d'afegir valor a l'eficàcia de la *Psicologia Coaching*. És important recordar que aquest és el primer estudi (estudi pioner) que es fa al nostre entorn sobre l'eficàcia de les intervencions de *Psicologia Coaching* de forma quantitativa. A més, s'ha de tenir en compte la dificultat que suposa desenvolupar estudis d'eficàcia terapèutica, tant a nivell logístic com de cost econòmic. En la investigació han hagut d'intervenir diferents professionals (psicòlegs/òlogues experts en *Psicologia Coaching*, segons criteris acreditatius del COPC, secció de Psicologia Coaching) per tal de garantir que els resultats no s'originessin a causa de variables pròpies d'un únic professional concret; s'ha procurat l'assignació dels participants segons l'ordre de resposta i s'ha fet servir un grup de control al que, després de l'estudi, se li

ha aplicat una jornada formativa, amb les contrarietats que això comporta i la inversió que també implica. Aquestes dificultats limiten en gran mesura la realització d'estudis d'eficàcia.

Trobem que el criteri seleccionat per mesurar el canvi per la intervenció podria ser considerat poc rigorós. Vam contemplar el canvi personal com qualsevol increment en les variables dependents al comparar la preintervenció amb la postintervenció. Tenint en compte que els autoinformes sempre generen certa variabilitat en el retest i que a les postintervencions poden afectar diferents biaixos a l'hora de respondre per part dels participants, aquest criteri podria estar generant falsos positius. Tot i això, es va decidir prendre aquest criteri ja que, com s'ha comentat, aquest és un estudi en el qual es va considerar preferible obtenir resultats que poguessin ser falsos positius però que, tenint en compte la necessària replicabilitat del mètode científic, poguessin ser contrastats en estudis futurs, que donar per falsos negatius resultats que després, com a tal, no seran i es contrastaran en estudis futurs (Bender i Lange, 2001; Sterne i Smith, 2001; Wasserstein i Lazar, 2006).

És important expressar que els participants no van ser assignats als grups de forma aleatòria. Tot i això, els subjectes van ser assignats a un grup o a un altre seguint l'ordre de resposta de les escoles sobre la seva participació. Al fer les propostes als equips directius, alguns van trigar més a respondre. Així doncs, els primers que van confirmar se'ls va catalogar com a part del grup experimental, els darrers, se'ls va assignar al grup de control, i la resta van quedar exclosos, tot i ser compensats amb una jornada formativa en el segon trimestre (que també va rebre el grup de control, un cop finalitzada la investigació). Això pot suposar, per una banda, una limitació que pot haver afectat a la motivació d'ambdós grups. Per una altra banda, aquest procediment, a priori, hauria de garantir que els participants es distribuïssin de forma homogènia entre els grups. Tot i això, amb la intenció de corroborar aquesta homogeneïtat dels grups, aquests van ser comparats estadísticament entre ells i la influència de les diferències trobades van ser controlades estadísticament en la contrastació de les hipòtesis.

En tercer lloc, tot i que els participants van accedir a la investigació de forma voluntària, és cert que la seva involucració va ser decidida en un claustre de professors/es, presentada pel director/a i equip directiu i votada. Així doncs, es podria pensar que aquest procediment pot haver tingut influències per part del director/a i de l'equip directiu, aspecte que pot haver limitat la voluntarietat real dels professors/es a participar en l'estudi. A més a més, els participants no

van ser clients/es que, per decisió pròpia, triessin participar en un procés de *Psicologia Coaching*. Aquests aspectes poden haver afectat als resultats i no van ser controlats. Els estudis futurs haurien de confirmar els resultats obtinguts amb mostres de clients/es que busquin participar en un procés de *Psicologia Coaching* per motivació pròpia i s'hauria d'assegurar la participació de professionals d'altres àmbits per tal de generalitzar els resultats. Tot i que, en el document de consentiment ètic, apareix l'opció de voluntarietat, no podem assegurar que tots fossin totalment lliures i voluntaris de participar-hi.

En quart lloc, s'ha de mencionar que no s'ha realitzat una fase de seguiment per tal de garantir l'estabilitat dels resultats. Aquest fet hauria afegit major consistència als resultats. Tot i això, com s'ha comentat anteriorment, la dificultat de desenvolupar un estudi d'aquestes característiques com a treball de tesi doctoral, per un doctorant no vinculat a cap institució que faciliti la feina, remarca la importància del projecte efectuat, al temps que obre la porta a estudis futurs que puguin contrastar les troballes del present treball. Podria ser interessant haver plantejat un seguiment al finalitzar el curs escolar, de cara al tercer trimestre, o, sinó, tornar a passar les proves a l'inici del curs següent 2018-2019, havent transcorregut tot un any des de la primera administració.

En cinquè lloc, pel que fa a la manera de mesurar el canvi personal, considerem que es podria haver fet servir un major nombre d'instruments per mesurar, sobretot, les variables presents en l'Enquesta de Valoració del procés (la satisfacció, la percepció de l'acompliment de les seves metes, la percepció d'establiment d'una aliança amb el professional i la creença del participant en l'efectivitat del procés). Creiem que molts d'aquests aspectes haguessin pogut ser mesurats a partir de l'ús d'eines més específiques com per exemple la "Working Alliance Inventory" (Horvath & Greenberg, 1998), però haguéssim necessitat una adaptació a l'àmbit de la *Psicologia Coaching*.

En sisè lloc, al tractar-se d'un estudi amb un disseny quasi experimental, no s'ha fet una assignació a l'atzar, ni s'han controlat les variables dels grups fent una assignació dels participants a cada grup de forma controlada per evitar o controlar l'efecte d'algunes variables. I com a resultat, només descrivim les relacions que s'estableixen entre les variables. A més, l'estudi segueix un disseny naturalístic pre-post intervenció amb el propòsit de poder observar com es donava el procés sense realitzar restriccions a priori. Aquestes decisions s'han pres per tal

d'obtenir la major quantitat d'informació possible amb la finalitat de dissenyar estudis confirmatori amb major control experimental en un futur. Al tractar-se d'un objecte d'estudi relativament nou, no existeix un gran nombre de resultats previs sobre la seva eficàcia. És per aquest motiu que vam escollir procediments més descriptius i menys controlats. Si haguéssim imposat un control experimental, potser hauríem reduït la variabilitat i per tant hauríem creat una situació més artificial i amb una menor validesa externa.

En darrer lloc, no hem aplicat tècniques d'emascament ja que al tractar-se d'un estudi amb un disseny quasi experimental naturalístic aquestes tècniques no s'apliquen. En estudis que tracten sobre l'eficàcia de les psicoteràpies, o en aquest cas de la *Psicologia Coaching*, són molt difícils d'aplicar perquè el grup control acostuma a ser el que es troba en la llista d'espera, i tant els participants com els investigadors saben a quin grup pertanyen. S'hagués pogut determinar que els subjectes del grup control passessin per una xerrada sobre una temàtica vinculada a la *Psicologia Coaching* però que no suposés un procés pel canvi personal. Així s'hagués pogut regular millor les seves expectatives al formar part del grup control. I en el cas del grup experimental, també s'haguessin pogut grabar les sessions i posteriorment un avaluador/a extant hauria pogut efectuar un anàlisi al respecte.

### **Implicacions per a la pràctica i les recomanacions**

El present treball d'investigació és un treball valent ja que el *Coaching* és una metodologia que ha generat controvèrsia al no disposar d'un aval científic, i el fet de treballar amb al *Psicologia Coaching* suposa fer servir una metodologia relativament recent.

Aquesta investigació vol, realment, fer una aportació en el camp de la *Psicologia Coaching*, no com un projecte menor, sinó com una base per assentar aquesta línia teòrica i pràctica de treball i de recerca. A més a més, és un repte el fet d'apreciar amb claredat els canvis i elements que determinen l'eficàcia d'un procés de canvi, ja que hi ha molts factors i no tots són igualment valorats entre els professionals. És per això que hem explorat els processos de psicoteràpia a mode comparatiu.

L'aplicació de la *Psicologia Coaching* a l'esfera educativa té el propòsit d'ajudar al cos de professionals de l'àmbit educatiu, esdevenint una metodologia que pot aportar eficàcia i grans beneficis en els seus participants. Alguns d'aquests serien l'increment del Desig de Control, ajudant a que els mestres puguin estar motivats a l'hora de controlar els esdeveniments que succeeixen en les aules, així com que es trobin més orientats a aconseguir les metes marcades en el claustre escolar; l'augment de l'Autoeficàcia General, facilitant que disposin d'un nivell superior de creença en les seves pròpies capacitats de complir els objectius i com a conseqüència, els acabin assolint; i un desenvolupament de la seva actitud proactiva, sempre que s'adeqüin les metes i es converteixin en autèntics reptes, pot generar un major nivell de responsabilitat i de capacitat de persistir, elements claus degut a l'existència d'un gran nombre de tensions que experimenten al llarg del curs escolar. També, gràcies al procés aplicat de *Psicologia Coaching*, s'ha permès que els professionals de l'àmbit educatiu aprenguin tota una sèrie de pautes, instruments i marcs tant pel que fa a nivell teòric com pràctic. Tots aquests aprenentatges els poden utilitzar en les seves esferes personals, així com també en l'esfera professional amb els seus alumnes, companys/es i també amb les famílies dels alumnes.

Aquesta investigació estableix una base sobre l'eficàcia en els processos de *Psicologia Coaching*, podent-se ampliar amb altres variables, més enllà de les que hem utilitzat principalment (Desig de Control, Autoeficàcia General i Actitud Proactiva), per tal de poder complementar el treball efectuat.

### **Línies futures**

Aquest treball pot servir de base per a estudis posteriors sobre l'eficàcia de la *Psicologia Coaching* com a eina de procés de canvi, perquè cada vegada més professionals contemplin la *Psicologia Coaching* com una metodologia per a treballar amb els seus clients/es i també per animar-se a seguir investigant.

Les intervencions de *Psicologia Coaching* poden aportar als seus participants el desenvolupament de capacitats o habilitats, segons la "Guia de Bones Pràctiques del Psicòleg Coach", elaborada per la Secció de Psicologia Coaching del COPC (Col·legi Oficial de

Psicologia, 2016), com l'augment de la consciència del seu estat actual, el grau de satisfacció amb les seves vides tant a nivell personal, com a nivell professional, l'aprenentatge sobre com establir els seus propis objectius en qualsevol àmbit de les seves vides; com poden desenvolupar els objectius que s'han marcat; el descobrir les seves fortaleeses i com poder enfocar-se per aprofitar-les; l'explorar les seves debilitats i les seves possibles amenaces; el fet de configurar un pla d'acció i fer-ne un seguiment correcte; i la consolidació i resum dels aprenentatges al llarg d'una intervenció, per tal d'així preservar el que s'ha treballat. Tots aquests elements poden ser punts a plantejar en futurs estudis d'intervencions en *Psicologia Coaching* amb la finalitat de seguir estudiant l'eficàcia dels processos

A més a més, es podrien dissenyar intervencions en *Psicologia Coaching* que estiguessin només enfocades a l'esfera professional sense incidir en aspectes personals o fins i tot generar programes de treball de *Psicologia Coaching* d'equip amb el propòsit d'investigar sobre els canvis en la cohesió, la comunicació o el lideratge.

La relació que s'estableix entre el *coachee* i el/la *psicòleg/òloga coach*, també és un àmbit a desenvolupar i a aprofundir. Estudis sobre l'aliança en els processos de *Psicologia Coaching* ens poden ajudar a mesurar l'eficàcia de les intervencions. Aquesta aliança pot contemplar elements com el vincle establert, els punts de vista sobre els temes més rellevants, les metes i objectius, i les tasques (Dryden, 2017). D'aquesta forma futurs estudis que contemplin l'aliança poden afegir valor al camp de la *Psicologia Coaching*.

També, i pel que fa a la perspectiva de l'eficàcia dels processos en *Psicologia Coaching*, s'ha començat a plantejar no només els estudis quantitatius sinó els qualitius (Grant, 2017). D'aquesta manera, cada vegada més, s'ampliarà l'opció d'incloure altres maneres d'estudiar les intervencions i d'aportar dades que no podrien ser recollides només amb metodologies purament quantitatives.

Una altra línia futura que cada vegada més autors estan difonent és la investigació de la *Psicologia Coaching*, aplicada al desenvolupament del benestar, la resiliència i la felicitat dels *coachees* (Green & Palmer, 2018). Aquests elements es poden utilitzar com a indicadors d'eficàcia al llarg de les intervencions i ens permeten ampliar el llistat de factors a estudiar.

En definitiva, encara queda molt camí per fer en tot el que respecta a la metodologia de la *Psicologia Coaching* i creiem que aquesta pràctica encara necessita temps per tal de disposar d'un cos notable d'investigacions i de reconeixements. D'aquesta manera, aquest treball es converteix en una aportació per tal de seguir avançant en aquesta línia. Esperem que més professionals de la Psicologia s'adhereixin a la *Psicologia Coaching* i així puguin també vetllar per una fiabilitat i validesa de la seva pràctica.

## REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES

- Adler, A. (2009). *Understanding Life: An Introduction to the Psychology of Alfred Adler*. Londres, UK: Oneworld Publications.
- Alfredo, M. (2014). Nivel de Autoeficacia de los empleados de la Confederación Deportiva Autónoma de Guatemala (Tesi de Grau). Universidad Rafael Landívar. Facultad de Humanidades. Licenciatura en Psicología Industrial/Organizacional, Guatemala de la Asunción.
- Allan, J. i Whybrow, A. (2007). Gestalt psychology. En Palmer, S. i Whybrow, A. (Eds.), *Handbook of Coaching Psychology: a guide for practitioners* (pp.134-159). Londres, UK: Routledge.
- Allen, K. (2016). *Theory, Research, and Practical Guidelines for Family Life Coaching*. Cham, Suïssa: Springer Nature.
- Amoura, C., Berjot, S., & Gillet, N. (2013). Desire for control: Its effect on needs satisfaction and autonomous motivation. *Revue internationale de psychologie sociale*, 26(2), 55-71
- Andrews, G. i Harvey, R. (1981). Does psychotherapy benefit neurotic patients?: A reanalysis of the Smith, Glass, and Miller data. *Archives of General Psychiatry*, 38(11), 1203-1208. doi: <http://dx.doi.org/10.1001/archpsyc.1981.01780360019001>
- Angel, P. i Amar, P. (2007). *Guía práctica del coaching*. Barcelona: Paidós.
- Alonso, M., Calles, A. i Gioya, P. (2010). *Coaching Ejecutivo. Cómo lograr directivos que consigan resultados*. Madrid: Síntesis.
- Argimón Pallás, J. M., i Jiménez Villa, J. (2004). *Métodos de investigación clínica y epidemiológica*. Madrid: Elsevier.
- Arlow, J.A. (1991). *Psychoanalysis: Clinical theory and practice*. Madison, WI: International Universities Press.



- Arrigo, A.B. i Shipley, L.S. (2005). *Introduction to Forensic Psychology: Issues and Controversies in Law, Law Enforcement and Corrections*. Londres, UK: Elsevier Academic Press.
- Australian Psychological Society. (2016) Coaching Psychology. Sydney, AU: *Australian Psychological Society* Recuperat el 9 de febrer de 2016, de <https://groups.psychology.org.au/igcp/>
- Australian Psychological Society. (2018). Coaching psychology: How did we get here and where are we going?. Sydney, AU: *Australian Psychological Society*. Recuperat el 21 de gener de 2018, de <https://www.psychology.org.au/publications/inpsych/coaching/>
- Ávila, A., Rojí, B. i Saúl, L.A. (2014). *Introducción a los tratamientos psicodinámicos*. Madrid: Editorial UNED.
- Bachkirova, T. (2008). Role of coaching psychology in defining boundaries between counseling and coaching. En S. Palmer & A. Whybrow (Eds.), *Handbook of Coaching Psychology* (pp. 351-366). Londres, UK: Routledge.
- Baessler, J. i Schwarzer, R. (1996). Evaluación de la autoeficacia: Adaptación española de la escala de Autoeficacia General. *Ansiedad y Estrés*, 2, 1-8. ISSN 1134-7937
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*. 84(2), 191-215. doi: 10.1037/0033-295X.84.2.191
- Bandura, A. (1992). Exercise of personal agency through the self-efficacy mechanism. En R. Schwarzer (Ed.), *Self-efficacy: Thought control of action* (pp.:3-38). Washinton, WA: Hemisphere.
- Bandura, A., Jeffery, R. W. i Gajdos, E. (1975). Generalizing change through participant modeling with self-directed mastery. *Behaviour research and therapy*, 13(2-3), 141-152. doi: [https://doi.org/10.1016/0005-7967\(75\)90008-X](https://doi.org/10.1016/0005-7967(75)90008-X)
- Bandura, A., i Schunk, D. H. (1981). Cultivating competence, self-efficacy, and intrinsic interest through proximal self-motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 41(3), 586-598. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.41.3.586>

- Bandura, A. i Walters, R. (1974). *Aprendizaje social y desarrollo de la personalidad*. Madrid: Alianza Editorial.
- Bandura, A. (2006). Guide for constructing self-efficacy scales. En *Self-Efficacy Beliefs of Adolescents* (pp.307-337). Greenwich, CT: IAP Information Age Publishing.
- Barceló, T. (2013). Las actitudes básicas rogerianas en la entrevista de relación de ayuda. *Miscelánea Comillas. Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, 70(136),123-160.
- Bateman, A. i Holmes, J. (1995). *Introduction to psychoanalysis: Contemporary theory and practice*. Londres, UK: Routledge.
- BBW-Hochschule. (2016). *Coaching, Leadership, and Change Management*. Recuperat el 7 de febrer de 2016, de <http://www bbw-hochschule.de/masterprogram-coaching-leadership-changemanagement.html>
- Beck, A.T. (1967). *Depression: Clinical, experimental and theoretical aspects*. Philadhelpia, PA: University of Pennsylvania Press.
- Beck, A. T. (1976). *Cognitive Therapy and the Emotional Disorders*. Nova York, NY: Penguin Random House.
- Beck, A. T. (Ed.). (1979). *Cognitive therapy of depression*. Nova York, NY: Guilford Press.
- Beck, J.S. (2011). *Cognitive behavior therapy: Basics and beyond*. Nova York, NY: The Guildford Press.
- Bellack, A.S., Hersen, M. i Kazdin, A.E. (Eds). (1982). *International handbook of behavior modification and therapy*. Nova York, NY: Springer Publishing.
- Bender, R. i Lange, S. (2001). Adjusting for multiple testing—when and how? *Journal of clinical epidemiology*, 54(4), 343-349. doi: 10.1016/S0895-4356(00)00314-0
- Beunning, H. (2006). *Executive Coaching: Systems-Psychodynamic Perspective*. Londres, UK: Karnac.
- Bilsen, H.P., Kendall, P.C. i Slavenburg, J.H. (1995). *Behavioral Approaches for Children and Adolescents. Challenges for the Next Century* Nova York: Springer.

- Blackman, D.E. (2017). *Operant Conditioning: an experimental analysis of behavior*. Londres, UK: Routledge.
- Bluckert, P. (2005). The similarities and differences between coaching and therapy. *Industrial and Commercial Training*, 37(2), 91-96. doi: 10.1108/00197850510584241
- Botella, L. i Feixas, G. (1994). Eficacia de la psicoteràpia: Investigaciones de resultados. En M. Garrido y J. Garcia (Eds.), *Psicoterapia: Modelos contemporàneos y aplicaciones* (pp. 91-104). Valencia: Promolibro.
- Botella, L., Pacheco, M., Herrero, O. i Corbella, S. (2000). Investigación en psicoterapia: El estado de la cuestión. *Boletín de Psicología*, 69, 19-42.
- Boudewyns, P.A. (Ed). (1985). *Flooding and implosive therapy: Direct therapeutic exposure in clinical practice*. Nova York, NY: Springer.
- Branden, N. (2010). *Cómo mejorar su autoestima*. Barcelona: Paidós.
- Brennan, D. i Prior, D. M. (2005). The future of coaching as a profession: The next five years 2005–2010. *Lexington, KY: International Coach Federation. A Thought Paper. International Coaching Federation 17 June 1-7*.
- Browdley, B.T. i Moon, K.A. (2011). *Practicing client-centered therapy: Selected writings of Barbara Temaner Brodley*. Ross-on-Wye, UK: PCCS Books.
- Brownell, P. (Ed.). (2008). *Handbook for theory, research, and practice in gestalt therapy*. Newcastle: Cambridge Scholars Publishing.
- Bunning, H. (2001). The six domains of executive coaching. *Journal of Organizational and Social Dynamics* 1 (2):254-263
- Burger, J. M. i Cooper, H. M. (1979). The desirability of control. *Motivation and Emotion*, 3, 381-393. doi: <http://dx.doi.org/10.13072/midss.447>
- Burger, J. M. I Solano, C. H. (1994). Changes in desire for control over time: gender differences in a 10 year longitudinal study. *Sex Roles*, 31, 465–472. doi: <http://dx.doi.org/10.1007/BF01544201>
- Burns, D.D. (1980). *Feeling Good: The New Mood Therapy*. Nova York, NY: Avon Books.

- Burns, T. (2015). *Psychotherapy: A Very Short Introduction*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Cabaniss, D.L., Cherry, S., Douglas, C.J. i Schwartz, A. (2016). *Psychodynamic Psychotherapy: A clinical manual*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Cáceres, J. J. (2007). *Conceptos básicos de estadística para ciencias sociales*. Madrid: Delta, Publicaciones Universitarias.
- Calvo, J. M. D. M., Sanz, N. M., Sánchez-Iglesias, I. i Díaz, M. Á. R. (2012). Measuring the desire for control: a Spanish version of burger and cooper's scale. *The Spanish journal of psychology*, 15(03), 1432-1440. doi: [https://doi.org/10.5209/rev\\_SJOP.2012.v15.n3.39427](https://doi.org/10.5209/rev_SJOP.2012.v15.n3.39427)
- Cantón, E. (2014). ¿El coaching es psicología? ¿Quién puede aplicar el coaching y en qué entornos? *Información Psicológica*, 107, 2-10. doi: <http://dx.medra.org/10.14635/IPSIC.2014.107.1>
- Cardon, A. (2005). *Coaching de Equipos*. Barcelona: Ediciones Gestión 2000.
- Carver, CS., Scheier, M.F. i Segerstrom, S.C. (2010). Optimism. *Clinical Psychology Review*, 30(7): 879-89 doi: 10.1016/j.cpr.2010.01.006.
- Cassileth, B. R., Zupkis, R. V., Sutton-Smith, K. i March, V. (1980). Information and participation preferences among cancer patients. *Annals of Internal Medicine*, 92, 832-836. doi: [https://doi.org/10.1016/S0300-2896\(15\)32454-6](https://doi.org/10.1016/S0300-2896(15)32454-6)
- Castillo, J., Pérez-Testor, S. i Aubareda, M. (1996). El abandono de los tratamientos psicoterapéuticos. *Clínica y salud*, 7, 271-292. ISSN 2174-0550
- Catania, A, i Harnad, S.E. (1988). *The selection of behavior: The operant behaviorsim of BF Skinner: Comments and consequences*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Cayoun, B.A. (2014). *Terapia Cognitivo-Conductual con Mindfulness integrado*. Bilbao: Desclée De Brouwer.
- Col·legi Oficial de Psicòlegs de Catalunya. (2016). Expert/a en Psicologia Coaching. Barcelona, ES: *Col·legi Oficial de Psicologia de Catalunya*. Recuperat el 28 d'agost de 2016 de: <http://www.copc.org/Paginas/Ficha.aspx?IdMenu=09c4c150-e417-41c1-93d7-25658a4973a6&Idioma=ca-ES>

- Col·legi Oficial de Psicologia de Catalunya. (2016). Guia para la buena pràctica en Coaching, en el marco de la Coaching Psychology. Barcelona, ES: *Col·legi Oficial de Psicologia de Catalunya*. Recuperat el 24 de novembre de 2016, de:  
<http://www.copc.org/Paginas/Ficha.aspx?IdMenu=40ab8414-7686-42dc-a42c-ad4a0863c85f&Idioma=ca-ES>
- Col·legi Oficial de Psicologia de Catalunya. (2016). PREMIS PSICOLOGIA COACHING 2015-2016. Barcelona, ES: *Col·legi Oficial de Psicologia de Catalunya*. Recuperat el 24 de novembre de 2016, de: <http://www.copc.org/Paginas/Ficha.aspx?IdMenu=6cbb3108-61f3-469a-8eac-9f89db6317af&Idioma=ca-ES>
- Col·legi Oficial de Psicologia de Catalunya. (2016). PSICOLOGIA COACHING EN EL COPC. Barcelona, ES: *Col·legi Oficial de Psicologia de Catalunya*. Recuperat el 24 de novembre de 2016, de: <http://copc.cat/Paginas/Ficha.aspx?IdMenu=454e83cf-9b83-4d8a-8637-50d589997f87&Idioma=ca-ES>
- Col·legi Oficial de Psicologia de Catalunya. (2017). Secció de Psicologia Coaching. Barcelona, ES: *Col·legi Oficial de Psicologia de Catalunya*. Recuperat el 02 de març de 2017, de: <https://www.copc.cat/secciones/3/Seccio-de-Psicologia-Coaching>.
- Corbella, S. i Botella, L. (2004). *Investigación en psicoterapia: proceso, resultado y factores comunes*. Madrid: Vision Libros.
- Covey, S. R. (1997). *Los siete hábitos de la gente altamente efectiva*. Madrid: Paidós Plural.
- Coxon, M. (2012). *Cognitive psychology*. Londres, UK: Learning Matters Limited.
- Cuevas, P., Talallero, P., Villarreal, A. M. i Ayala, M. (2017). Psicoterapia basada en la evidencia. Situación actual. *Neurología, Neurocirugía y Psiquiatría*, 45(1), 32-38.
- DeCarvalho, R.J. (1991). *The founders of humanistic psychology*. Santa Barbara, CA: Praeger Publishers.
- Deci, E. L., i Ryan, R. M. (Eds.). (2002). *Handbook of self-determination research*. Rochester, NY: The University Rochester Press
- De Jong, P. i Berg, I.K. (2013). *Interviewing for solutions*. Boston: CENGAGE Learnings.

- Del Castillo, C. C., Orozco, S. O. i García, M. G. (2014). *Metodología de la Investigación*. Ciutat de Mèxic, México, D.F.: Grupo Editorial Patria
- Del Rio, O. (2011). El proceso de investigación: etapas y planificación de la investigación, en Vilches, L. (coord.). *La investigación en comunicación. Métodos y técnicas en la era digital*. Barcelona, Ed. Gedisa, pp.67-93.
- De Miguel, J. M., Martín, N. i Márquez, M. O. (2012). Relaciones entre el deseo de control y la superstición. *Estudios de Psicología*, 33(2), 219-230. doi: 10.1174/021093912800676475
- De Miguel, J. M., Sanz, N. M., Sánchez-Iglesias, I. i Díaz, M. Á. R. (2012). Measuring the desire for control: a Spanish version of burger and cooper's scale. *The Spanish journal of psychology*, 15(03), 1432-1440. doi: 10.5209/rev\_SJOP.2012.v15.n3.39427
- De Miguel, J., Marín, N., Márquez, M.O., Ruiz, M.a. i Mico, A. (2013). Construct Validity And Standardised Score Of The Desire For Control Scale. *12th European Conference on Psychological Assessment*. Congrés portat a terme a San Sebastian, Espanya del 17 al 20 de juliol.
- De Miguel, J. M. i Martín, N. (2014). Going for broke. From desire for illusion and the illusion of desire/De perdidos, al río. Del deseo a la ilusión y la ilusión del deseo. *Revista de Psicología Social*, 29(3), 502-531. doi: 10.1080/02134748.2014.972706
- De Shazer, S. (1995). *Claves para la solución en terapia breve*. Barcelona: Ediciones Paidós Iberisa, S.A.
- Dobson, K.S. (Ed.). (2010). *Handbook of cognitive-behavioral therapies*. Nova York: Guildford Press.
- Dobson, D. i Dobson, K.S. (2017). *Evidence-based practice of cognitive-behavioral therapy*. Nova York, NY: The Guildford Press.
- Dominguez, M. i Simó, M. (2003) *Tècniques d'Investigació Social Quantitatives*. Barcelona: Edicions Universitat de Barcelona.
- Dovidio, J.F. i Fazio, R.H. (1992). New technologies for the direct and indirect assessment of attitudes. En J. Tanur (Ed.), *Questions about questions: Inquiries into the cognitive bases of surveys* (pp. 204-237). Nova York: Russell-Sage Foundation.

- Dryden, W. (2017). *The Coaching Alliance: Theory and Guidelines for Practice*. Londres, UK: Routledge.
- Dryden, W., i Neenan, M. (2004). *Cognitive therapy: 100 key points and techniques*. Hove, UK: Routledge.
- Duignan, K. (2007). Conversational learning. En S. Palmer & A. Whybrow (Eds.), *Handbook of Coaching Psychology: a guide for practitioners* (pp.229- 252). Londres, UK: Sage.
- Dweck, C. S. (2008). Can personality be changed? The role of beliefs in personality and change. *Current directions in psychological science*, 17(6), 391-394.
- Edgerton, N. i Palmer, S. (2005). SPACE: a psychological model for use within cognitive behavioural coaching, therapy and stress management. *The Coaching Psychologists* 2(2):25-31
- Ellinger, A. D. i Kim, S. (2014). Coaching and human resource development examining relevant theories, coaching genres, and scales to advance research and practice. *Advances in Developing Human Resources*, 16(2), 127-138. doi: 10.1177/1523422313520472
- Ellis, A. (1962). *Reason and Emotion in Psychotherapy*. Nova York, NY: Lyle Stuart.
- Emmerling, M. E., i Whelton, W. J. (2009). Stages of change and the working alliance in psychotherapy. *Psychotherapy Research*, 19(6), 687-698.  
doi:10.1080/10503300902933170
- Evans, K. i Gilbert, M. (2005). *An introduction to integrative Psychotherapy*. Nova York, NY: Palgrave Macmillan.
- Farber, B.A., Sanz, C., Brink, D.C. i Raskin, P.M. (2001). *La psicoterapia de Carl Rogers: Casos y comentarios*. Bilbao: Desclée de Brouwer.
- Fernández-Alvarez, H. i Opazo, R. (2004). *La integración en psicoterapia: manual práctico*. Barcelona: Paidós Ibérica.
- Fernández, A. (2010). *Psicofarmacología, teràpies psicológicas y tratamientos combinados. Utilidad comparada en los trastornos mentales*. Barcelona: Editorial UOC.

- Fernández, M.A.R., García, M.I.D. i Crespo, A.V. (2012). *Manual de técnicas de intervención cognitivo-conductuales*. Bilbao: Editorial Descleé de Brouwer.
- Fernández, M. I. R., Boada-Grau, J., Tejedor, E. M. i Ficapal-Cusí, P. (2016). Una experiencia de coaching en estudiantes universitarios. *International Journal of Developmental and Educational Psychology (Revista INFAD de Psicología)*., 4(1), 515-518. doi: <http://dx.doi.org/10.17060/ijodaep.2014.n1.v4.638>
- Ferrando, P. J., Demestre, J., Anguiano-Carrasco, C. i Chico, E. (2011). Evaluación TRI de la escala IE de Rotter: un nuevo enfoque y algunas consideraciones. *Psicothema*, 23(2), 282-288. ISSN: 0214-9915
- Flick, S. N. (1988). Managing attrition in clinical research. *Clinical Psychology Review*, 8(5), 499-515. doi: [https://doi.org/10.1016/0272-7358\(88\)90076-1](https://doi.org/10.1016/0272-7358(88)90076-1)
- Flückiger, C., Del Re, A. C., Wampold, B. E., Symonds, D., i Horvath, A. O. (2012). How central is the alliance in psychotherapy? A multilevel longitudinal meta-analysis. *Journal of counseling psychology*, 59(1), 10. doi:10.1037/a0025749
- Frank, V.E. (1981). *El hombre en busca de sentido*. Barcelona: Herder.
- Frankl, V.E., (2002). *Psicoanálisis y existencialismo. De la psicoterapia a la logoterapia*. Ciutat de Mèxic, México D.F.: Fondo de Cultura Económica.
- Freie Universität Berlin. (2016). The General Self-Efficacy Scale. Berlín, DE: *Schwarzer Userpage*. Recuperat el 1 de setembre de 2016 de: <http://userpage.fu-berlin.de/health/engscal.htm>
- Freie Universität Berlin. (2016). General Perceived Self-Efficacy. Berlín, DE: *Schwarzer Userpage*. Recuperat el 1 de setembre de 2016 de: [http://userpage.fu-berlin.de/~gesund/skalen/Language\\_Selection/Turkish/General\\_Perceived\\_Self-Efficac/general\\_perceived\\_self-efficac.htm](http://userpage.fu-berlin.de/~gesund/skalen/Language_Selection/Turkish/General_Perceived_Self-Efficac/general_perceived_self-efficac.htm)
- Freie Universität Berlin. (2016). Proactive Attitude. Berlín, DE: *Schwarzer Userpage*. Recuperat el 1 de setembre de 2016 de: [http://userpage.fu-berlin.de/~gesund/skalen/Language\\_Selection/Turkish/Proactive\\_Attitude/proactive\\_attitude.htm](http://userpage.fu-berlin.de/~gesund/skalen/Language_Selection/Turkish/Proactive_Attitude/proactive_attitude.htm)



- Freie Universität Berlin. (2016). Actitud Proactiva. Berlín, DE: *Schwarzer Userpage*. Recuperat el 2 de setembre de 2016 de: [http://userpage.fu-berlin.de/gesund/skalen/Language\\_Selection/Spanish/Actitud\\_Proactiva/hauptteil\\_actitud\\_proactiva.htm](http://userpage.fu-berlin.de/gesund/skalen/Language_Selection/Spanish/Actitud_Proactiva/hauptteil_actitud_proactiva.htm)
- Freie Universität Berlin. (2016). The Proactive Attitude Scale. Berlín, DE: *Schwarzer Userpage*. Recuperat el 10 de setembre de 2016 de: [http://userpage.fu-berlin.de/~health/pa\\_scale.htm](http://userpage.fu-berlin.de/~health/pa_scale.htm)
- Freud, S. (2013). *La interpretación de los sueños*. Madrid: Ediciones Akal.
- Freud, S. (2016). *El yo y el ello*. Aigle, Suïssa: FV Éditions.
- Freud, S. i Torres, L.L.B. (1984). *Introducción al psicoanálisis*. Madrid: Sarpe.
- Frías-Navarro, D. (2017). *Materiales de Diseños de Investigación en Psicología*. Universidad de Valencia. Material 2. Recuperat el 27 de juny de: <https://www.uv.es/~friasnav/Material2Dise%C3%B1os.pdf>
- Gabriel, S.A., Moran, C.M. i Gregory, J.B. (2014). How can humanistic coaching affect employee well-being and performance? An application of self-determination theory. *Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice*, 7(1), 56-73. doi: 10.1080/17521882.2014.889184
- Gallwey, W. T. (1976). *Inner tennis: Playing the game*. Nova York, NY: Random House Inc.
- García, A. M. P., Moreno, J. B. i Suárez, P. S. (2000). Escala de autoeficacia general: datos psicométricos de la adaptación para población española. *Psicothema*, 12(2), 509-513. ISSN: 0214-9915
- Garfield, S. L. (1986). Research on client variables in psychotherapy. En S. L. Garfield & A. E. Bergin (Eds.), *Handbook of psychotherapy and behavior change* (3rd ed., pp. 213–256). New York, NY: Wiley.
- Garfield, S. (1994). Research on client variables in psychotherapy En: A. Bergin & S. Garfield (Eds.). *Handbook of Psychotherapy and Behavior Change*. (pp-190-228). Nova York, NY: Wiley and Sons.

- Gaston, L. (1990). The concept of the alliance and its role in psychotherapy: Theoretical and empirical considerations. *Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training*, 27(2), 143-153. <http://dx.doi.org/10.1037/0033-3204.27.2.143>
- Gelso, C.J. i Fretz, B. (2001). *Counseling Psychology*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
- Gil-Monte, P.R. (2014). Coaching cognitivo conductual: una herramienta para los psicólogos. *Informació Psicològica*, 107, 34-46. doi: <http://dx.medra.org/10.14635/IPSIC.2014.107.4>
- Gist, M. E. (1987). Self-efficacy: Implications for organizational behavior and human resource management. *Academy of management review*, 12(3), 472-485.  
doi:10.5465/amr.1987.4306562
- Gómez, M.M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Córdoba, AR: Editorial Brujas.
- Gómez-Lobo, A. (1998). *La ética de Sócrates*. Barcelona: Editorial Andres Bello.
- Gondra, J.M. (2014). *Historia de la Psicología: Nacimiento de la psicología científica*. Madrid: Síntesi.
- Gordillo, M. (2008). *Nuevas perspectivas en orientación. Del counseling al coaching*. Madrid: Síntesi.
- Gould, M. S., Shaffer, D. i Kaplan, D. (1985). The characteristics of dropouts from a child psychiatry clinic. *Journal of the American Academy of Child & Adolescent Psychiatry*, 24(3), 316-328. doi: [https://doi.org/10.1016/S0002-7138\(09\)61093-1](https://doi.org/10.1016/S0002-7138(09)61093-1)
- Grant, A.M. (2006). A personal perspective on professional coaching and the development of coaching psychology. *International Coaching Psychology Review*, 1(1), 12-22. ISSN: 1750-2764
- Grant, A.M. (2008). Past, present and future: The evolution of professional coaching and coaching psychology. En *Handbook of coaching psychology* (pp. 23-39). Hove, UK: Routledge.
- Grant, A.M. (2013). Autonomy support, relationship satisfaction and goal focus in the coach-coachee relationship: Which best predicts coaching success? *Coaching: An international*

*Journal of Theory, Research and Practice*, 7(1), 18-38. doi:  
10.1080/17521882.2013.850106

Grant, A. M. (2016). What constitutes evidence-based coaching?: A two-by-two framework for distinguishing strong from weak evidence for coaching. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 14(1), 74.

Grant, A. M. (2017). The contribution of qualitative research to coaching psychology: Counting numbers is not enough, qualitative counts too. *The Journal of Positive Psychology*, 12(3), 317-318.

Grant, A.M. i Palmer, S. (2002, 18 de Maig). *Coaching Psychology Workshop*. Annual Conference of the Counselling Psychology Division of the BPS. Torquay, UK.

Grant, A.M. i Cavanagh, M.J. (2007). Coaching psychology: How did we get here and where are we going? *InPsych: The Bulletin of the Australian Psychological Society Ltd*, 28(3), 6-9.  
ISSN: 1441-8754

Grant, A. M. i Cavanagh, M. J. (2011). Coaching and positive psychology. En K. M. Sheldon, T. B. Kashdan, & M. F. Steger (Eds.), Series in positive psychology. *Designing positive psychology: Taking stock and moving forward* (pp. 293-309). Nova York, NY: Oxford University Press. doi: <http://dx.doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195373585.003.0019>

Gray, D. E. (2006). Executive coaching: Towards a dynamic alliance of psychotherapy and transformative learning processes. *Management learning*, 37(4), 475-497. doi:  
10.1177/1350507606070221

Green, S., Grant, A. i Rynsaardt, J. (2007). Evidence-based life coaching for senior high school students: Building hardiness and hope. *International Coaching Psychology Review*, 2(1), 24-32.

Green, S. i Palmer, S. (Eds.). (2018). *Positive psychology coaching in practice*. Londres, UK: Routledge.

Greenberg, J., Koole, S.L. i Pyszczynski, T.A. (Eds.). (2004). *Handbook of experimental existential psychology*. Nova York, NY: The Guildford Press.

- Greenwald, A.G., McGhee, D.E. i Schwartz, J.L.K. (1998). Measuring Individual Differences in Implicit Cognition: The Implicit Association Test. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(6), 1464-1480. doi: 10.1037/0022-3514.74.6.1464
- Griffith, C.R. (1926). *Psychology of coaching*. Nova York, NY: Scribner's.
- Guàrdia, J., Freixa, M., Però, M. i Turbany, J. (2007). *Análisis de datos en psicología*. Madrid: Delta Publicaciones
- Gutiérrez-Doña, B. (1999). Coping With Stress at Work: A Longitudinal Study on Health Outcomes and Quality of Life (tesi doctoral). Freie Universität Berlin, Berlin, Alemanya.
- Gutiérrez-Doña, B. (2003). Coping with stress at work: A longitudinal study on health outcomes and quality of life (tesi doctoral). Universidad Estatal a Distancia Mercedes, San José, Costa Rica Join institution. Recuperat el 14 de juliol de 2018 de: [https://refubium.fu-berlin.de/bitstream/handle/fub188/9746/04\\_Chapter4.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://refubium.fu-berlin.de/bitstream/handle/fub188/9746/04_Chapter4.pdf?sequence=5&isAllowed=y)
- Gyllensten, K., i Palmer, S. (2007). The coaching relationship: An interpretative phenomenological analysis. *International Coaching Psychology Review*, 2(2), 168-177.
- Hadley, N.H. (1985). *Foundations of aversion therapy* Nova York, NY: Springer.
- Hart, V., Blattner, J., i Leipsic, S. (2001). Coaching versus therapy: A perspective. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 53(4), 229.
- Haug, M. (1979). Doctor-patient relationships and the older patient. *Journal of Gerontology*, 34, 853 - 860. doi: <https://doi.org/10.1093/geronj/34.6.852>
- Havens, L. (1994). Some suggestions for making research more applicable to clinical practice. En: P.F. Tally, H. Strupp & S.F. Beutler (Eds.). *Psychotherapy research and practice: Bridging the gap* (pp.88-89). Nova York, NY: Basic Books.
- Hawkins, P. (2017). *Leadership team coaching: Developing collective transformational leadership*. Londres, UK: Kogan Page Publishers.
- Hayes, S.C. i Strosahl, K.D. (Eds.). (2004). *A practical guide to acceptance and commitment therapy*. Nova York, NY: Springer.

- Hayes, S.C., Strosahl, K.D. i Wilson, K.G. (2012). *Acceptance and commitment therapy: The process and practice of mindful change*. Nova York, NY: The Guildford Press.
- Hodgetts, W. H. (2002). Using Executive Coaching in Organisations: What Can Go Wrong (and How to Prevent it) in Fitzgerald, C. and Berger, GJ eds) *Executive Coaching: Practices and Perspectives*. Palo Alto, CA: Davies-Black Publishing.
- Horvath, A. O., i Luborsky, L. (1993). The role of the therapeutic alliance in psychotherapy. *Journal of consulting and clinical psychology*, 61(4), 561. doi: <http://dx.doi.org/10.1037/0022-006X.61.4.561>
- Horvath, A. O., i Greenberg, L. S. (1989). Development and validation of the Working Alliance Inventory. *Journal of counseling psychology*, 36(2), 223. doi:10.1037/0022-0167.36.2.223
- Huprich, S.K. (2009). *Psychodynamic therapy: Conceptual and empirical foundations*. Nova York, NY: Routledge.
- Infocop Online. (2016). 1º CONGRESO INTERNACIONAL DE COACHING PSYCHOLOGY SPAIN- 11 Y 12 DE OCTUBRE EN BARCELONA. Barcelona, ES: *Infocop Online*. Recuperat el 24 de novembre de 2016, de: [http://www.infocop.es/view\\_article.asp?id=3654](http://www.infocop.es/view_article.asp?id=3654)
- International Society for Coaching Psychology. (2016). History. Gran Bretanya, GB: *International Society for Coaching Psychology*. Obtingut el 18 d'agost de 2016 de <http://www.isfcp.net/history.htm>
- International Society for Coaching Psychology. (2017). Frequently Asked Questions. Gran Bretanya, GB: *International Society for Coaching Psychology*. Obtingut el 15 d'octubre de 2017 de <http://www.isfcp.net/faqs.htm>
- International Society for Coaching Psychology. (2018). *Focusing on coaching psychology. Press releases*. Gran Bretanya, GB: *International Society for Coaching Psychology*. Obtingut el 21 de gener de 2018 de <http://www.isfcp.net/pressreleases.htm>
- Jena, S.P.K. (2008). *Behavior therapy: Techniques, research and applications*. Los Angeles, CA: SAGE Publications Inc.

- Jerusalem, M. i Schwarzer, R. (1992). *Self-efficacy as a resource factor in stress appraisal processes*. In R. Schwarzer (Ed.), *Self-efficacy: Thought control of action* (pp. 195-213). Washington, WA: Hemisphere.
- Jones, R. J., Woods, S. A. i Guillaume, Y. R. (2015). The Effectiveness of Workplace Coaching: A Meta-analysis of Learning and Performance Outcomes from Coaching. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. ISSN Online: 2044-8325 doi: 10.1111/joop.12119
- Joseph, S. (2006). Person-centred Coaching Psychology: a meta-theoretical perspective. *International Coaching Psychology Review*.1, 47-55.
- Joseph, S. i Bryant-Jeffries, R. (2007). Person-centred coaching psychology. En S. Palmer & A. Whybrow (Eds.), *Handbook of Coaching Psychology: a guide for practitioners* (pp.211-228). Londres, UK: Sage.
- Jung, C. (2014). *Modern man in search of a soul*. Londres, UK: Psychology Press.
- Kabat-Zinn, J. (1990). *Full catastrophe living using the wisdom of your body and mind to face stress, Pain, and Illness*. Nova York, NY: Random House Publishing Group.
- Kabat-Zinn, J. (2006). *Mindfulness for beginners*. Louisville, CO: Sounds True Incorporated.
- Kazdin, A. (Ed). (1977). *The token economy: A review and evaluation* Nova York, NY: Springer.
- Kemp, T. J. (2009). Is coaching an evolved form of leadership? Building a transdisciplinary framework for exploring the coaching alliance. *International coaching psychology review*, 4(1), 105-110.
- Kilburg, R. R. (2000). *Executive coaching: Developing managerial wisdom in a world of chaos*. Washington, WA: American Psychological Association.  
doi: <http://dx.doi.org/10.1037/10355-000>
- Klein, M. (2011). *The psycho-analysis of children*. Nova York, NY: Random House.
- Koffman, A., i Walters, M.G. (2014). *Introduction to psychological theories and psychotherapy*. Oxford, UK: Oxford University Press.

- Krupnick, J. L., Sotsky, S. M., Elkin, I., Simmens, S., Moyer, J., Watkins, J., i Pilkonis, P. A. (2006). The role of the therapeutic alliance in psychotherapy and pharmacotherapy outcome: Findings in the National Institute of Mental Health Treatment of Depression Collaborative Research Program. *Focus*, 64(2), 532-277. doi: <https://doi.org/10.1176/foc.4.2.269>
- Labrador, F. J., Echeburúa, E. i Becoña, E. (2000). *Guía para la elección de tratamientos psicológicos efectivos. Hacia una nueva psicología clínica*. Madrid: Dykinson.
- Lai, Y. i McDowall, A. (2014). A systematic review of Coaching Psychology with Focus on the Coaching Relationship. *International Coaching Psychology Review*, 9(2), 135-146.
- Lai, Y. L. (2015). *Enhancing evidence-based coaching through the development of a coaching psychology competency framework: Focus on the coaching relationship* (Tesis Doctoral, University of Surrey (Regne Unit)).
- Lambert, M.J., Shapiro, D.A. i Bergin, A.E. (1986). The effectiveness of psychotherapy. En S.C. Garfield and A.E. Bergin (Eds.) *Handbook of psychotherapy and behaviour change (3rd Ed.)*. 157-211 Nova York, NY: Wiley.
- Lambert, M. J., i Barley, D. E. (2001). Research summary on the therapeutic relationship and psychotherapy outcome. *Psychotherapy: Theory, research, practice, training*, 38(4), 357. doi:10.1037/0033-3204.38.4.357
- Lane, D., Stelter, R. i Stout-Rostron, S. (2014). The Future of Coaching as a profession. En: E. Cox, T. Bachkirova and D. Clutterbuck, ed., *The Complete Handbook of Coaching*, 2nd ed. Londres, UK: Susannah Trefgarne, p.377.
- Latner, J. (1994). *Fundamentos de la Gestalt*. Santiago de Xile, Xile: Cuatro vientos.
- Lauridsen, D. (1978). *The token economy system*. New Jersey, NJ: Educational Tehcnology Publications, Inc.
- Launer, V. i Cannio, S. (2008). *Prácticas de Coaching*. Madrid: LID.

- Law, H. (2007). Narrative coaching and psychology of learning from multicultural perspectives. En S. Palmer & A. Whybrow (Eds.), *Handbook of Coaching Psychology: a guide for practitioners* (pp.174- 192). Londres, UK: Sage.
- Law, H. (2013). *Coaching Psychology: A Practitioner's Guide*. Oxford, UK: John Wiley & Sons.
- Lawrence, P. i Whyte, A. (2013). Return of investment in executive coaching: a practical model for measuring ROI in organisations. *Coaching: An International Journal of Theory Research and Practice*, 7(1), 4-17. doi: 10.1080/17521882.2013.811694
- Leach, M. M., Stevens, M. J., i Lindsay, G. (Eds.). (2012). *The Oxford handbook of international psychological ethics*. Nova York, NY: Oxford University Press.
- LeBow, J.L. (2008). *Twenty-first century psychotherapies: Contemporary approaches to theory and practice*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons. Inc.
- Lehrhaupt, L. i Meibert, P. (2017). *Mindfulness-Based Stress Reduction: The MBSR Program for Enhancing Health and Vitality*. Novato, CA: New World Library.
- Leibling, M. i Prior, R. (2004). *Coaching: paso a paso. Métodos que funcionan*. Barcelona: Ediciones Gestión 2000.
- León, O.G., & Montero, I. (2011). *Metodologías científicas en Psicología*. Barcelona: Editorial UOC.
- Leonard, J. T. (1998). *The portable coach: Twenty-Eight Sure-Fire Strategies for Business and Personal Success*. New York, NY: Scribner.
- Levis, D. (Ed). (2017). *Foundation of Behavioral Therapy*. Nova York: Routledge.
- Linley, P.A. i Harrington, S. (2005). Positive Psychology and Coaching Psychology: Perspectives on integration. *The Coaching Psychologist*, 1 (1), 13-14.
- Luszczynska, A., Scholz, U. i Schwarzer, R. (2005). The general self-efficacy scale: multicultural validation studies. *The Journal of psychology*, 139(5), 439-457.
- Macdonald, A. (2011). *Solution-focused therapy: Theory research & practice*. Londres, UK: SAGE Publications Ltd.



- Marsh, H. W. i Hocevar, D. (1985). Application of confirmatory factor analysis to the study of self-concept: First- and higher-order factor models and their invariance across groups. *Psychological Bulletin*, 97, 562–582. doi: <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.97.3.562>
- Martín, N., De Miguel Calvo, J. M., Iglesias, I. S., Márquez, M. O. i Ruiz, M. A. (2012). Versión española de la Escala Deseo de Control. Análisis bibliométrico y datos normativos. En *La investigación en motivación y emoción [Recurso electrónico]: Contribuciones de jóvenes investigadores en formación* (pp. 58-71). Universidad Autónoma de Madrid. doi: <http://dx.doi.org/10.15366/inv.motiv.emo2012>
- Martin, W. (2008). *Psicología experimental: Cómo hacer experimentos en psicología*. México, DF: Cengage Learning Editores.
- Martineka, D., i Kipmana, U. (2016). Self-determination, Self-efficacy and Self-regulation in School: A Longitudinal Intervention Study With Primary School Pupils. *Sociology*, 6(2), 124-133.
- Maslow, A.H. (1991). *Motivación y personalidad*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Maslow, A.H. (2008). *La personalidad creadora*. Barcelona: Editorial Kairós.
- Maslow, A.H. (2016). *El hombre autorrealizado: hacia una psicología del ser*. Barcelona: Editorial Kairós.
- May, R. (1999). *Freedom and destiny*. NovaYork, NY: W.W. Norton & Company, Inc.
- McKay, M. i Fanning, P. (1991) *Prisoners of Belief*. Oakland, CA.: New Harbinger Publications.
- Michelson, L., Hersen, M. i Turner, S. M. (2013). *Future perspectives in behavior therapy*. Nova York, NY: Springer Science & Business Media.
- Miller, N. E. i Magruder, K. M. (1999). *Cost-effectiveness of psychotherapy: A guide for practitioners, researchers, and policymakers*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Mittag, W. i Schwarzer, R. (1993). Interaction of employment status and self-efficacy on alcohol consumption: A two-wave study on stressful life transitions. *Psychology & Health*, 8, 77-87. doi: 10.1080/08870449308403168

- Moore, M., Tschannen-Moran, B. i Jackson, E. (2016). *Coaching psychology manual*. Philadelphia, PA: Wolters Kluwer Health/Lippincott, Williams & Wilkins.
- Morales, P. (2006). *Medición de actitudes en psicología y educación: construcción de escalas y problemas metodológicos*. Madrid: Universidad Pontifica Comillas.
- Moreno, M., Ribot, M., Rodeja, T. i Jiménez, J.C. (2012). *Guía para la Buena Práctica en Coaching. En el marco de la Coaching Psychology* [arxiu PDF ]. Barcelona: COPC Secció de Psicologia Coaching. Recuperat de:  
<http://www.copc.cat/colegiados/biblioteca/6422/Guia-para-la-buena-practica-en-coaching->.
- Morris, G.C. i Maitsto, A.A. (2001). *Introducción a la Psicología*. México: Pearson Educación.
- Moya, C.J. (2017). *Psicología y coaching: Hacia un enfoque integrativa*. Madrid: Editorial AICP.
- Naranjo, M.L. (2004). *Enfoque humanístico-existenciales y un modelo ecléctico*. San José, Costa Rica: Editorial de la Universidad de Costa Rica.
- Nathan, P. E., Stuart, S. P. i Dolan, S. L. (2000). Research on psychotherapy efficacy and effectiveness: Between Scylla and Charybdis? *Psychological bulletin*, 126(6), 964. doi: 10.1037/0033-2909.126.6.964
- Neenan, M. i Dryden, W. (2011). *Coaching para vivir: aprende a organizarte ya ser más asertivo*. Barcelona: Paidós Ibérica.
- Norcross, J.C., i Goldfried, M.R. (1994). *Handbook of psychotherapy integration*. Nova York, NY: Routledge.
- Norcross, J.C., VandenBos, G.R. i Freedheim, D.K. (2011). *History of psychoterapy: Continuity and change*. Washington, WA: American Psychological Association.
- Oblitas, L. (2010). *Psicología de la salud y calidad de vida*. Ciutat de Mèxic, Mèxic: CENGAGE Learning.
- O'Connell, B. (2012). *Solution-focused therapy*. Londres, UK: SAGE Publications Ltd.
- O'Brien, M. i Houston, G. (2007). *Integrative therapy: A practitioner's guide*. Londres, UK: SAGE Publications Ltd.

- O'Broin, A. i Palmer, S. (2008). Reappraising the coach–client relationship. The unassuming change agent in coaching. En *Handbook of coaching psychology* (pp. 316-345). Hove, UK: Routledge.
- O'Broin, A., & Palmer, S. (2009). Co-creating an optimal coaching alliance: A cognitive behavioural coaching perspective. *International Coaching Psychology Review*, 4(2), 184-194.
- O'Connell, B. i Palmer, S. (2005). *Handbook of solution-focused therapy*. Londres, UK: SAGE Publications Ltd.
- O'Connell, B. i Palmer, S. (2007). Solution- focussed coaching. En S. Palmer & A. Whybrow (Eds.), *Handbook of Coaching Psychology: a guide for practitioners* (pp.276- 292). Londres, UK: Routledge.
- O'Donohue, W., i Kitchener, R. (1998). *Hankbook of behaviorisme*. Londres, UK: Academic Press.
- O'Donohue, W.T., Fisher, J.E. i Hayes, S.C. (Eds.). (2004). *Cognitive behavior therapy: Applying empirically supported techniques in your practice*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- O'Leary, K.D. i Wilson, G.T. (1987). *Behavior therapy: Application and ouctome*. New Jersey, NJ: Prentice-Hall.
- Olson, J. M. i Zanna, M. P. (1993). Attitudes and Attitude Change. *Annual Review of Psychology*, 44, 117-54. doi: 10.1146/annurev.psych.121208.131609
- Padesky, C. A. (1994). Schema change processes in cognitive therapy. *Clinical Psychology and Psychotherapy*, 1(5), 267–278.
- Palmer, S. (2007a). Cognitive coaching in the business world. Inaugural lecture given at the Swedish Centre for Work Based Learning, Goteburg, Sweden, 8 February.
- Palmer, S. (2012, Novembre 6). *Taller sobre psicologia coaching en l'àmbit de la salut i la utilització d'estratègies i tècniques cognitivo conductuals*. Conferència presentada en el Col·legi Oficial de Psicologia de Catalunya, Barcelona.

- Palmer, S. (2016, Desembre 10-11). *Positive Psychology Coaching*. Conferència presentada en 5th European Coaching Psychologist Conference, Londres.
- Palmer, S. i Szymanska, K. (2007). Cognitive Behavioural Coaching: an integrative approach. En S. Palmer & A. Whybrow (Eds.), *Handbook of Coaching Psychology: a guide for practitioners* (pp.89- 107). Londres, UK: Sage.
- Palmer, S. i Whybrow, A. (2007). *Handbook of coaching psychology: A guide for practitioners*. Hove, UK: Routledge.
- Parker, S., Jimmieson, N. i Amiot, C. (2009). The Stress-buffering effects of control on task satisfaction and perceived goal attainment: an experimental study of the moderating influence of desire for control. *Applied psychology*, 58, 622-652. doi: 10.1111/j.1464-0597.2008.00367.x
- Passmore, J., (2006). *Excellence in Coaching: The industry guide*. Londres, UK: Kogan Page.
- Passmore, J. (2007). Behavioural Coaching. En S. Palmer & A. Whybrow (Eds.), *Handbook of Coaching Psychology: a guide for practitioners* (pp.73-85). Londres, UK: Routledge.
- Passmore, J. i Whybrow, A. (2007). Motivational interviewing. En S. Palmer & A. Whybrow (Eds.), *Handbook of Coaching Psychology: a guide for practitioners* (pp.160-173). Londres, UK: Routledge.
- Passmore, J. (2010). A grounded theory study of the coachee experience: The implications for training and practice in coaching psychology. *International Coaching Psychology Review*, 5(1), 48-62.
- Passmore, J., Peterson, D., I Freire, T. (2016). *The Wiley-Blackwell handbook of the psychology of coaching and mentoring*. Oxford, UK: John Wiley & Sons.
- Pastorino, E. E. i Doyle-Portillo, S. M. (2011). *What is psychology?*. Toronto: Nelson Education.
- Pekarik, G. (1992). Posttreatment adjustment of clients who drop out early vs. late in treatment. *Journal of Clinical Psychology*, 48(3), 379-387. doi: [https://doi.org/10.1002/1097-4679\(199205\)48:3<379::AID-JCLP2270480317>3.0.CO;2-P](https://doi.org/10.1002/1097-4679(199205)48:3<379::AID-JCLP2270480317>3.0.CO;2-P)

- Peltier, B. (2010). *The psychology of executive coaching: Theory and application*. Nova York, NY: Routledge.
- Pérez-García, A.M. (1984). Dimensionalidad del constructo "Locus of Control". *Revista de Psicología General y Aplicada*, 39, 471-488. ISSN 0373-2002
- Perlé, N. i Goldvarg, D. (2012). *Competències de coaching aplicadas: Con estándares internacionales*. Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.
- Perls, F. (1969). *Gestalt Therapy Verbatim*. Moab, UT: Real People Press.
- Perls, F. (1976). *El enfoque gestalt y testigos de teràpia*. Santiago de Xile, Xile: Editorial Cuatro Vientos.
- Perls, L. (2012). *Living at the Boundary: Collected Works of Laura Perls*. Gouldsboro, ME: The Gestalt Jurnal Press Bookstore.
- Perls, F., Hefferline, R. i Goodman, P. (1953). *Gestalt Therapy: Excitement and Growth in the Human Personality*. Gouldsboro, ME: The Gestalt Journal Press.
- Piqueras, C. i Arola, E. (2014). *Coaching de equipos: lo que necesita saber para facilitar el desarrollo de un equipo*. Barcelona: Profit Editorial.
- Piñero, J.M.L. (2002). *Del hipnotismo a Freud. Orígenes históricos de la psicoteràpia*. Madrid: Alianza Editorial.
- Plante, T.G. (2011). *Contemporary Clinical Psychology*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, Inc.
- Prada, R. (1995). *Escuelas psicológicas y psicoterapéuticas*. Bogota: Editorial San Pablo.
- Proudlock, S. (2017). *The solution focused way: Incorporating solution focused therapy and techniques into your everyday wordk*. Nova York, NY: Routledge.
- Rank, O. (2011). *Beyond psychology*. Mineloa, NY: Dover Publications.
- Rawson, P. (2005). *A handbook of short-term psychodynamic psychotherapy*. Londres, UK: Karnac Books.
- Reed, B. i Bazalgette, J. (2006). Organizational role analysis at the Grubb Institute of Behavioural Studies: origins and development. Recuperat el 26 d'agost de 2018

de:[https://www.grubbinstitute.org.uk/wp-content/uploads/2014/12/034\\_Organisational-Role-Analysis-at-The-Grubb.pdf](https://www.grubbinstitute.org.uk/wp-content/uploads/2014/12/034_Organisational-Role-Analysis-at-The-Grubb.pdf)

- Reisberg, D. (2013). *The Oxford handbook of cognitive psychology*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Reker, G.T. (1992). *Manual of the Life Attitude Profile-Revised*. Peterborough, ON: Student Psychologists Press.
- Reker, G.T. i Peacock, E.J. (1981). The Life Attitude Profile (LAP): A multidimensional instrument for assessing attitudes toward life. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement*, 13(3), 264-273. doi: 10.1037/h0081178
- Roberts, B. W., Walton, K. E. i Viechtbauer, W. (2006). Patterns of mean-level change in personality traits across the life course: a meta-analysis of longitudinal studies. *Psychological bulletin*, 132(1), 1. doi: 10.1037/0033-2909.132.1.1
- Roberts, V.Z. i Brunning, H. (2007). Psychodynamic and systems-psychodynamic coaching. En S. Palmer & A. Whybrow (Eds.), *Handbook of Coaching Psychology: a guide for practitiones* (pp.252-277). Londres, UK: Routledge.
- Rogers, C.R.C. (1981). *Psicoterapia centrada en el cliente: pràctica, implicacions y teoria*. Barcelona: Ediciones Paidós.
- Rotter, J.B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Monographs: General and Applied*, 80(1), 1-28. doi: <http://dx.doi.org/10.1037/h0092976>
- Rowan, J. (1987). *A guide to humanistic psychology*. Londres, UK: Association for Humanistic Psychology in Britain.
- Ryan, R. M., i Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American psychologist*, 55(1), 68.
- Ryan, R. M., i Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Nova York, NY: Guilford Publications.

- Sachs, J. (2003). Psychometric properties of the proactive attitude scale in students at the university of Hong Kong. *Psychological reports*, 93(3), 805-815. doi: 10.2466/pr0.2003.93.3.805
- Saenz, L. C. i Makirriain, J. M. Z. (2008). *Fisiología y psicología de la actividad física y el deporte*. Barcelona: Elsevier España.
- Sáiz, M., Anguera, B., Civera, C. i de la Casa, G. (2009). *Historia de la psicología*. Barcelona: Editorial UOC.
- Santamaría, C. (2001). *Historia de la psicología: el nacimiento de una ciencia*. Barcelona: Ariel.
- Schmitz, G.S. (2000). Struktur und Dynamik der Selbstwirksamkeitserwartung von Lehrern. Ein protektiver Faktor gegen Belastung und Burnout? [Online Publikation]. Berlin: Freie Universität Berlin. Recuperat el 26 de juliol de 2017 de: <http://www.dis.fu-berlin.de/2000/29/>
- Schmitz, G. S. i Schwarzer, R. (1999). Proaktive Einstellung von Lehrern: Konstruktbeschreibung und psychometrische Analysen [Teachers' Proactive Attitude: Construct description and psychometric analyses]. *Zeitschrift für Empirische Pädagogik*, 13 (1), 3-27.
- Schneider, K.J., Pierson, J.F. i Bugental, J.F. (2015). *The handbook of humanistic psychology: Theory, research and practice*. Los Angeles, CA: SAGE Publications.
- Scholz, U., Doña, B. G., Sud, S. i Schwarzer, R. (2002). Is general self-efficacy a universal construct? Psychometric findings from 25 countries. *European journal of psychological assessment*, 18(3), 242.
- Schwarzer, R. (ed.) (1992). *Self-efficacy. Thought control of action*. Washington, WA: Hemisphere.
- Schwarzer, R. (1993). *Measurement of perceived self-efficacy. Psychometric scales for cross-cultural research*. Berlín: Freie Universität Berlin.
- Schwarzer, R. (1994). Optimism, vulnerability, and self-beliefs as health-related cognitions: A systematic overview. *Psychology and Health: An International Journal*, 9, 161-180. doi: 10.1080/08870449408407475

- Schwarzer, R. (1997). General Perceived Self-Efficacy in 14 Cultures. Self-Self-Efficacy assessment. Berlín, DE: *Ralf Schwarzer*. Recuperat el 10 d'abril de 2018 de: [http://userpage.fu-berlin.de/gesund/Self-Self-Efficacy/assessment/publicat/ehps\\_cd/health/world14.htm](http://userpage.fu-berlin.de/gesund/Self-Self-Efficacy/assessment/publicat/ehps_cd/health/world14.htm)
- Schwarzer, R. i Jerusalem, M. (1995). Generalized Self-Efficacy scale. En J. Weinman, S. Wright, & M. Johnston, *Measures in health psychology: A user's portfolio. Causal and control beliefs* (pp. 35-37). Windsor, England: NFER-NELSON.
- Schwarzer, R., Born, A., Iwawaki, S., Lee, Y.M., Saito, E. i Yue, S. (1997). The Assessment of Optimistic Self-Beliefs: Comparison of the Chinese, Indonesian, Japanese, and Korean Versions of the General Self-Efficacy Scale. *Psychologia: An International Journal of Psychology in the Orient*, 40, 1-13.
- Schwarzer, R., Bäßler, J., Kwiatek, P., Schröder, K. i Zhang, J. X. (1997). The assessment of optimistic self-beliefs: Comparison of the German, Spanish, and Chinese versions of the General Self-Efficacy scale. *Applied Psychology: An International Review*, 46 (1), 69-88. doi: 10.1111/j.1464-0597.1997.tb01096.x
- Schwarzer, R. i Born, A. (1997). Optimistic self-beliefs: Assessment of general perceived self-efficacy in thirteen cultures. *World Psychology*, 3 (1-2), 177-190.
- Schwarzer, R., Mueller, J. i Greenglass, E. (1999). Assessment of perceived general self-efficacy on the Internet: Data collection in cyberspace. *Anxiety, Stress, and Coping*, 12, 145-161. doi: <https://doi.org/10.1080/10615809908248327>
- Schwarzer, R. i Scholz, U. (2000). Cross-Cultural Assessment of Coping Resources: The General Perceived Self-Efficacy Scale. Paper presented at the First Asian Congress of Health Psychology: Health Psychology and Culture, Tokyo, Japan. Recuperat el 14 de juny de 2018 de: [http://userpage.fu-berlin.de/gesund/publicat/world\\_data.htm](http://userpage.fu-berlin.de/gesund/publicat/world_data.htm)
- Schwarzer, R. (2016). *The Proactive Attitude Scale (PA Scale)*. Berlín, DE: *Ralf Schwarzer*. Recuperat el 3 de maig de 2017 de: [http://web.fu-berlin.de/gesund/publicat/ehps\\_cd/health/pa\\_scale.htm](http://web.fu-berlin.de/gesund/publicat/ehps_cd/health/pa_scale.htm)



- Seligman, M. E. (1995). The effectiveness of psychotherapy: The Consumer Reports study. *American psychologist*, 50(12), 965. doi: 10.1037/0003-066X.50.12.965
- Seligman, M.E. (2000). *Learned optimism: How to change your mind and your life*. Londres, UK: Hachette Book Group.
- Seligman, M. E. (2002). *Authentic happiness: Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment*. Londres, UK: Nicholas Brealey Publishing.
- Seligman, M. E., Steen, T. A., Park, N., i Peterson, C. (2005). *Positive psychology progress: empirical validation of interventions*. *American psychologist*, 60(5), 410. doi: 10.1037/0003-066X.60.5.410
- Seligman, M. E., Rashid, T. i Parks, A. C. (2006). *Positive psychotherapy*. *American psychologist*, 61(8), 774. doi: 10.1037/0003-066X.61.8.774
- Sharf, J., Primavera, L. H. i Diener, M. J. (2010). Dropout and therapeutic alliance: A meta-analysis of adult individual psychotherapy. *Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training*, 47(4), 637.
- Short, E., Kinman, G. i Baker, S. (2010). Evaluating the impact of a peer coaching intervention on well-being amongst psychology undergraduate students. *International Coaching Psychology Review*, 5(1), 27-35. ISSN:1750-2764
- Skinner, E. A. (1996). A guide to constructs of control. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71, 549–570. doi: <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.71.3.549>
- Skinner, B.F. (2011). *About behaviorism*. Nueva York, NY: Vintage Books.
- Smith, M. L., Glass, G. V., i Miller, T. I. (1980). *The benefits of psychotherapy*. Baltimore, MD: Johns Hopkins University Press.
- Solanas, A., Salafranca, L., Fauquet, J., i Núñez, M.A. (2005). *Estadística descriptiva en ciencias del comportamiento*. Madrid: Thomson.
- Solano, A. C. (2003). ¿Son eficaces las psicoterapias psicológicas? *Psicodebate*, 3, 59-90. doi: <http://dx.doi.org/10.18682/pd.v3i0.503>

- Sperry, L. (2013). Executive coaching and leadership assessment: Past, present, and future. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 65(4), 284. doi: <http://dx.doi.org/10.1037/a0035453>
- Spinelli, E. (2007). *Practising existential psychotherapy: The relational world*. Londres, UK: SAGE Publications Ltd.
- Spinelli, E., i Horner, C. (2007). An existential approach to coaching psychology. En S. Palmer & A. Whybrow (Eds.), *Handbook of Coaching Psychology: a guide for practitioners* (pp.118-132). Londres, UK: Routledge.
- Spiliger, M.D. (2016). *Contemporary behavior therapy*. Boston, MA: Cengage Learning.
- Sternberg, R.J. i Sternberg, K. (2016). *Cognitive psychology*. Boston: Cengage Learnings.
- Sterne, J. A., i Smith, G. D. (2001). Sifting the evidence—what's wrong with significance tests? *Physical Therapy*, 81(8), 1464-1469. doi: 10.1136/bmj.322.7280.226
- Stoehr, T. (1998). *Aquí, ahora y lo que viene: Paul Goodman y la psicoteràpia Gestalt en tiempos de crisis mundial*. Santiago de Xile, Xile: Cuatro Vientos.
- Sudak, D.M. (2006). *Cognitive behavioral therapy for clinicians*. Philadelphia, PA: Lippincott Williams & Williams.
- Summers, R.F. i Barber, J.P. (2010). *Psychodynamic therapy: A guide to evidence-based practice*. Nova York, NY: The Guildford Press.
- The British Psychological Society. (2016). Special Group in Coaching Psychology. Gran Bretanya, GB: *The British Psychological Society*. Recuperat el 9 de febrer de 2016, de <http://www.bps.org.uk/networks-and-communities/member-microsite/special-group-coaching-psychology>
- The British Psychological Society. (2016). The Coaching Psychologist. Gran Bretanya, GB: *The British Psychological Society*. Recuperat el 9 de febrer de 2016, de <http://shop.bps.org.uk/publications/publication-by-series/the-coaching-psychologist.html>
- The British Psychological Society. (2016). International Coaching Psychology Review. Gran Bretanya, GB: *The British Psychological Society*. Recuperat el 18 d'agost de 2016, de

<http://www.bps.org.uk/publications/member-network-publications/member-publications/international-coaching-psychology-review>

- Theeboom, T., Beersma, B. i van Vianen, A. E. (2014). Does coaching work? A meta-analysis on the effects of coaching on individual level outcomes in an organizational context. *The Journal of Positive Psychology*, 9(1), 1-18. doi: <http://dx.doi.org/10.1080/17439760.2013.837499>
- Valderrama, B. (2011). Las bases psicológicas del coaching y el mentoring. *Capital Humano*, 251, 62-70. ISSN 1130-8117
- Valderrama, B. (2015). *Fundamentos psicológicos del coaching: un modelo para ser más*. Madrid: EOS Instituto de Orientación Psicológica.
- Vandever, V., Pearlman, K., Lowman, R., i Brannick, J. (2015, Febrer). *Coaching competency model for psychologists: Research and development*. Presentation at the 5th international congress of coaching psychology, San Diego, CA.
- Villa, J.P. i Caperán, J.Á. (2010). *Manual de coaching: cómo mejorar el rendimiento de las personas*. Barcelona: Profit Editorial.
- Wampold, B. E. i Imel, Z. E. (2015). *The great psychotherapy debate: The evidence for what makes psychotherapy work*. Nova York, NY: Routledge.
- Wasserstein, R. L. i Lazar, N. A. (2016). The ASA's statement on p-values: context, process, and purpose. *Am. Stat.* 70,129–133. doi: 10.1080/00031305.2016.1154108
- Watson, J.B., i Poli, O. (1973). *¿Qué es el conductismo?*. Barcelona: Paidós.
- Weirzbicki, M., i Pekarik, G. (1993). A meta-analysis of psychotherapy dropout. *Professional Psychology: Research and Practice*, 24(2), 190-195. doi: <http://dx.doi.org/10.1037/0735-7028.24.2.190>
- Whiston, S. C. i Sexton, T. L. (1993). An overview of psychotherapy outcome research: Implications for practice. *Professional Psychology: Research and Practice*, 24(1), 43. doi: 10.1037/0735-7028.24.1.43

- Whitley, B. E. i Kite, M. E. (2010). *The Psychology of Prejudice and Discrimination*. United States: Wadsworth Engage Learning.
- Woldt, A.L. i Toman, S.M, (Eds). (2005). *Gestalt therapy: History, theory, and practice*. Los Angeles, CA: Sage Publications, Inc.
- Yalom, D.I. (1980). *Existential psychotherapy*. Nova York, NY: Basic Books.
- Yalom, D.I. (2002). *The gift of therapy: an open letter to a new generation of therapists and their patients*. Londres, UK: Hachette Digital.
- Zeus, P. i Skiffington, S. (2002). *Guía completa de Coaching en el Trabajo*. Madrid: Editorial McGraw Hill.
- Zhang, J. X., i Schwarzer, R. (1995). Measuring optimistic self-beliefs: A Chinese adaptation of the General Self-Efficacy scale. *Psychologia*, 38 (3), 174-181.

## **ANNEXOS**

## Annex A

### Document de consentiment ètic informat dels participants en l'estudi

<p><i>Código para el test-retest.</i> Anote los tres últimos números del DNI y la letra final de su psicólogo/a coach:</p> <p>_____</p>	<p><i>Código para el test-retest.</i> Anote los tres últimos números de su DNI y la letra final:</p> <p>_____</p>
---	---

### CONSENTIMIENTO ÉTICO INFORMADO

Como participante en este proyecto de investigación le pido a usted que lea, atentamente, las siguientes líneas antes de seguir con la cumplimentación del cuestionario de datos sociodemográficos.

- Todos sus datos serán confidenciales al igual que sus respuestas.
- Se preservará su anonimato en el tratamiento de los datos.
- Su participación es voluntaria y está libre de cualquier presión.

Si usted está de acuerdo con todos los puntos anteriores citados, puede empezar con la cumplimentación del cuestionario de datos sociodemográficos como aprobación explícita del consentimiento ético informado.

**La “Escala de Deseo de Control”, la “Escala de Auto-Eficacia General” y la “Escala de Actitud Proactiva”, deberá rellenarlas en la primera sesión del proceso de Psicología Coaching y en la última sesión. Para ello deberá introducir los 3 últimos números de su DNI y la letra final en la PARTE 1: INICIO DE UN PROCESO DE PSICOLOGÍA COACHING y en la PARTE 2: FINALIZACIÓN DE UN PROCESO DE PSICOLOGÍA COACHING.**

Barcelona, XX de febrero de 20XX

#### Datos de contacto

**Oriol Lugo Real.**

**Doctorando de la Universitat Ramon Llull – Blanquerna** (Facultat de Psicologia, Ciències de l'Educació i de l'Esport Blanquerna).

*oriollr1@blanquerna.url.edu*

## Annex B

### Enquesta sociodemogràfica

#### Datos sociodemográficos:

<p><i>Código para el test-retest.</i> Anote los tres últimos números del DNI y la letra final de su psicólogo/a coach:</p> <p>_____</p>	<p><i>Código para el test-retest.</i> Anote los tres últimos números de su DNI y la letra final:</p> <p>_____</p>
---	---

**Sexo:** ☐ Hombre ☐ Mujer

**Edad:** \_\_\_\_\_

**Nacionalidad:** \_\_\_\_\_

**Estado Civil:** ☐ Soltero/ a ☐ Vive en pareja

☐ Casado/ a ☐ Separado/ a

☐ Divorciado/ a ☐ Viudo/ a

☐ Otros: \_\_\_\_\_

**Nivel de estudios máximos conseguidos:** ☐ Estudios primarios incompleto ☐ Primarios

☐ ESO

☐ Bachillerato

☐ Formación Profesional I/ II

☐ Diplomatura

☐ Licenciatura/ Grado

☐ Otros: \_\_\_\_\_

**Sector Profesional:** ☐ Administración ☐ Educación ☐ Medio Ambiente

☐ Comercio ☐ Construcción ☐ Transportes ☐ Comunicaciones

☐ Energía ☐ Finanzas ☐ Informática ☐ Primeras Materias

☐ Inmobiliaria ☐ Arte/ cultura ☐ Industria ☐ Hostelería/Turismo

☐ Ingeniería ☐ Estética ☐ Salud ☐ Servicios Empresa

☐ Deportes/ Ocio ☐ Investigación ☐ Seguridad ☐ Otros: \_\_\_\_\_

## Annex C

### Escala original en anglès del Desig de Control

#### Desirability of Control Scale

Below you will find a series of statements. Please read each statement carefully and respond to it by expressing the extent to which you believe the statement applies to you. For all items, a response from 1 to 7 is required. Use the number that best reflects your belief when the scale is defined as follows:

- 1 = The statement does not apply to me at all
- 2 = The statement usually does not apply to me
- 3 = Most often, the statement does not apply
- 4 = I am unsure about whether or not the statement applies to me,  
or it applies to me about half the time
- 5 = The statement applies more often than not
- 6 = The statement usually applies to me
- 7 = The statement always applies to me

1. I prefer a job where I have a lot of control  
over what I do and when I do it.

1   2   3   4   5   6   7

2. I enjoy political participation because I  
want to have as much of a say in running  
government as possible.

1   2   3   4   5   6   7

3. I try to avoid situations where someone else  
tells me what to do.

1   2   3   4   5   6   7



4. I would prefer to be a leader than a follower.

1 2 3 4 5 6 7

5. I enjoy being able to influence the actions of others.

1 2 3 4 5 6 7

6. I am careful to check everything on an  
automobile before I leave for a long trip.

1 2 3 4 5 6 7

7. Others usually know what is best for me.

1 2 3 4 5 6 7

8. I enjoy making my own decisions.

1 2 3 4 5 6 7

9. I enjoy having control over my own destiny.

1 2 3 4 5 6 7

10. I would rather someone else take over the leadership  
role when I'm involved in a group project.

— — — — — — —  
1 2 3 4 5 6 7

11. I consider myself to be generally more  
capable of handling situations than others are.

1 2 3 4 5 6 7

12. I'd rather run my own business and make my  
own mistakes than listen to someone else's orders.

1 2 3 4 5 6 7

13. I like to get a good idea of what a job is all about before I begin.

1 2 3 4 5 6 7

14. When I see a problem, I prefer to do something about it rather than sit by and let it continue.

1 2 3 4 5 6 7

15. When it comes to orders, I would rather give them than receive them.

1 2 3 4 5 6 7

16. I wish I could push many of life's daily decisions off on someone else.

1 2 3 4 5 6 7

17. When driving, I try to avoid putting myself in a situation where I could be hurt by another person's mistake.

1 2 3 4 5 6 7

18. I prefer to avoid situations where someone else has to tell me what it is I should be doing.

1 2 3 4 5 6 7

19. There are many situations in which I would prefer only one choice rather than having to make a decision.

1 2 3 4 5 6 7

20. I like to wait and see if someone else is going to solve a problem so that I don't have to be bothered with it.

1 2 3 4 5 6 7

Desirability of Control Scale  
Scoring and Norms

To score:

1. Reverse answer values for items 7, 10, 16, 19 & 20.  
(1 = 7, 2 = 6, 3 = 5, 4 = 4, 5 = 3, 2 = 6, 7 = 1)

2. Add all 20 answer values together.

Norms:

College student means typically are around 100, with a standard deviation of around 10.  
The higher the score, the more you need to feel in control of the events in your life.

## Annex D

### Escala traduïda al castellà del Desig de Control

#### Escala Deseo de Control (DC)

A continuació encontrará una serie de afirmaciones. Por favor, lea detenidamente cada una de ellas y responda expresando el grado en el que cree que esa afirmación es apropiada para usted. Para cada una de las afirmaciones encontrará una respuesta que varía del 1 al 5.

Por favor, marque con una equis "X" el número que mejor refleje su manera de pensar. Por ejemplo, marque con una "X" el ⑤ si está **Totalmente de Acuerdo** con lo que se afirma; por el contrario, marque con una "X" el ① si está **En Total Desacuerdo**. Si su opinión no está definida por uno de los extremos, marque uno de los números intermedios (del ② al ④).

**Recuerde que no existen respuestas correctas o incorrectas.**

**Tan sólo estamos interesados en conocer su opinión sincera.**

	En total desacuerdo			Totalmente de acuerdo	
	①	②	③	④	⑤
1.- Prefiero un trabajo donde tenga mucho control sobre lo que hago y cuando lo hago.....					
2.- Trato de evitar las situaciones en las que otra persona me dice que es lo que tengo que hacer.....					
3.- Prefiero ser líder que seguidor.....					
4.- Disfruto pudiendo influir en las acciones de los demás.....					
5.- Soy cuidadoso comprobando todo en un vehículo antes de realizar un largo viaje.....					
6.- Disfruto tomando mis propias decisiones.....					
7.- Disfruto teniendo control sobre mi propio destino.....					
8.- Prefiero que otro asuma el rol de líder cuando estoy implicado en un proyecto de grupo.....					
9.- Considero que generalmente estoy más capacitado para manejar situaciones que otros.....					

- |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|
| 10.- Prefiero emprender mi propio negocio y cometer mis propios errores que escuchar las órdenes de otra persona..... | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 11.- Me gusta tener una idea clara acerca de cómo es el trabajo antes de empezar.....                                 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 12.- Cuando veo un problema, prefiero hacer algo al respecto antes que dejarlo pasar.....                             | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 13.- Prefiero dar órdenes en lugar de recibirlas.....   | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 14.- Cuando conduzco, trato de evitar situaciones donde pueda resultar herido por culpa de los errores de otros.....  | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 15.- Prefiero evitar las situaciones donde alguien me diga lo que debería hacer.....                                  | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |


Nota: el 8 es un elemento inverso

## Annex E

### Escala original en anglès de l'Autoeficàcia General

### General Self-Efficacy Scale

# GENERALIZED SELF-EFFICACY SCALE


**GL assessment**  
the measure of potential

**Name:** .....

**Date:** ..... **Record Number:** .....

	Not at all true	Barely true	Moderately true	Exactly true
1. I can always manage to solve difficult problems if I try hard enough.	1	2	3	4
2. If someone opposes me, I can find means and ways to get what I want.	1	2	3	4
3. It is easy for me to stick to my aims and accomplish my goals.	1	2	3	4
4. I am confident that I could deal efficiently with unexpected events.	1	2	3	4
5. Thanks to my resourcefulness, I know how to handle unforeseen situations.	1	2	3	4
6. I can solve most problems if I invest the necessary effort.	1	2	3	4
7. I can remain calm when facing difficulties because I can rely on my coping abilities.	1	2	3	4
8. When I am confronted with a problem, I can usually find several solutions.	1	2	3	4
9. If I am in a bind, I can usually think of something to do.	1	2	3	4
10. No matter what comes my way, I'm usually able to handle it.	1	2	3	4

© Schwarzer and Jerusalem, 1993. From 'Measurement of Perceived Self-Efficacy: Psychometric Scales for Cross-Cultural Research, Berlin: Freie Universität. Translated into English by Mary Wegner. Reproduced with the kind permission of the authors.

This measure is part of *Measures in Health Psychology: A User's Portfolio*, written and compiled by Professor John Weinman, Dr Stephen Wright and Professor Marie Johnston. Once the invoice has been paid, it may be photocopied for use within the purchasing institution only. Published by GL Assessment Limited, The Chiswick Centre, 414 Chiswick High Road, London W4 5TF, UK. Code 0090005090

## **Annex F**

### **Escala traduïda al castellà de l'Autoeficàcia General**

### **Escala de Auto-Eficacia General**

## **Auto-Eficacia Generalizada**

Judith Bäßler, Ralf Schwarzer & Matthias Jerusalem, 1993

1. Puedo encontrar la manera de obtener lo que quiero aunque alguien se me oponga.
2. Puedo resolver problemas difíciles si me esfuerzo lo suficiente.
3. Me es fácil persistir en lo que me he propuesto hasta llegar a alcanzar mis metas.
4. Tengo confianza en que podría manejar eficazmente acontecimientos inesperados.
5. Gracias a mis cualidades y recursos puedo superar situaciones imprevistas.
6. Cuando me encuentro en dificultades puedo permanecer tranquilo/a porque cuento con las habilidades necesarias para manejar situaciones difíciles.
7. Venga lo que venga, por lo general soy capaz de manejarlo.
8. Puedo resolver la mayoría de los problemas si me esfuerzo lo necesario.
9. Si me encuentro en una situación difícil, generalmente se me ocurre qué debo hacer.
10. Al tener que hacer frente a un problema, generalmente se me ocurren varias alternativas de cómo resolverlo.

---

Formato de Respuestas: 1 = incorrecto 2 = apenas cierto

3 = más bien cierto 4 = cierto



## **Annex G**

### **Escala original en anglès de l'Actitud Proactiva**

#### **Proactive Attitude Scale**

## Proactive Attitude

1. I spend time identifying long-range goals for myself.
2. I feel in charge of making things happen.
3. I feel responsible for my own life.
4. I feel driven by my personal values.
5. I am driven by a sense of purpose.
6. I am able to choose my own actions.
7. I focus my efforts on things that I can control.
8. There are abundant opportunities that await me.

---

Response format:

(1) not at all true, (2) barely true, (3) moderately true, (4) exactly true

## Annex H

### Escala traduïda al castellà de l'Actitud Proactiva

#### Escala de Actitud Proactiva

## Actitud Proactiva

Ralf Schwarzer & Benicio Gutiérrez, 1999

1. Me tomo el tiempo para identificar mis metas de largo plazo.
2. Me siento responsable de que las cosas funcionen.
3. Me siento responsable por mi propia vida.
4. Me oriento por valores personales.
5. Me oriento de acuerdo a mis metas y objetivos.
6. Soy capaz de elegir mis propias acciones.
7. Dirijo mis esfuerzos a situaciones que puedo controlar.
8. Hay tantas oportunidades por descubrir y aprovechar.

---

Formato de Respuestas:

1 = Totalmente en desacuerdo    2 = Poco de acuerdo  
3 = Moderadamente de acuerdo    4 = Totalmente de acuerdo

[http://userpage.fu-](http://userpage.fu-berlin.de/gesund/skalen/Language_Selection/Spanish/Actitud_Proactiva/hauptteil_actitud_proactiva.htm)

[berlin.de/gesund/skalen/Language\\_Selection/Spanish/Actitud\\_Proactiva/hauptteil\\_actitud\\_proactiva.htm](http://userpage.fu-berlin.de/gesund/skalen/Language_Selection/Spanish/Actitud_Proactiva/hauptteil_actitud_proactiva.htm)

## Annex I

### Encuesta de valoración del proceso de Psicología Coaching

<p><i>Código para el test-retest.</i> Anote los tres últimos números del DNI y la letra final de su psicólogo/a coach:</p> <p>_____</p>	<p><i>Código para el test-retest.</i> Anote los tres últimos números de su DNI y la letra final:</p> <p>_____</p>
---	---

### Encuesta de Valoración del Proceso de Psicología Coaching

#### 1. ¿Estás satisfecho/a con el proceso de *Psicología Coaching*?

- |                             |                          |                                   |                          |                          |
|-----------------------------|--------------------------|-----------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/>    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 1. Totalmente en desacuerdo | 2. En desacuerdo         | 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 4. De acuerdo            | 5. Totalmente de acuerdo |

#### 2. ¿Lograste las metas o los objetivos propuestos?

- |                             |                          |                                   |                          |                          |
|-----------------------------|--------------------------|-----------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/>    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 1. Totalmente en desacuerdo | 2. En desacuerdo         | 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 4. De acuerdo            | 5. Totalmente de acuerdo |

#### 3. ¿Estableciste una buena alianza con el/la *psicólogo/a coach*?

- |                             |                          |                                   |                          |                          |
|-----------------------------|--------------------------|-----------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/>    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 1. Totalmente en desacuerdo | 2. En desacuerdo         | 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 4. De acuerdo            | 5. Totalmente de acuerdo |

#### 4. ¿Qué tipo de proceso de *Psicología Coaching* has efectuado?

- |                          |                                 |
|--------------------------|---------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>        |
| Ámbito de vida           | Ámbito profesional o de empresa |

#### 5. ¿Crees que la *Psicología Coaching* es efectiva?

- |                             |                          |                                   |                          |                          |
|-----------------------------|--------------------------|-----------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/>    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 1. Totalmente en desacuerdo | 2. En desacuerdo         | 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 4. De acuerdo            | 5. Totalmente de acuerdo |

*Agradecemos sinceramente el trabajo realizado y su implicación a lo largo de todo el proceso de Psicología Coaching. Su colaboración a través de la cumplimentación del cuestionario inicial, de los distintos instrumentos y de este cuestionario final nos ha sido de gran ayuda. Cualquier duda o pregunta, siéntase libre de hacérsola llegar a: [oriollr1@blanquerna.url.edu](mailto:oriollr1@blanquerna.url.edu)*

## Annex J

**Documents de suport inofrmatiu als psicòlegs/òlogues coachs que anaven a participar inicialment en el projecte via online**

### **Documento de soporte informativo al psicólogo/a coach**

#### Documento de soporte informativo para el/la psicólogo/a coach

---

Gracias por participar en esta investigación. Si usted ha sido elegido/a, es porque ostenta el título de Psicología, además de la formación en el ámbito del *Coaching*, y el certificado de “Experto/a en Psicología Coaching”, extendido por el COPC.

La finalidad de este trabajo es medir los cambios producidos en el/la *coachee*, a lo largo de un proceso de Psicología Coaching.

Para ello usted será el/la facilitador/a a su *coachee* de los enlaces de acceso a la plataforma de “Google Docs” de “Formularios”, donde se encuentran las distintas encuestas y escalas.

Concretamente, su *coachee* deberá acceder a esta plataforma en dos ocasiones, ya que este estudio es un **test-retest**, es decir, medimos los cambios **antes** y **después** del proceso de Psicología Coaching.

Para ello el/la *coachee* deberá anotar un código formado por los tres últimos números y letra de su DNI. De esta manera, se podrá efectuar el seguimiento antes y después del proceso.

Usted también deberá facilitarle a su cliente/a los tres últimos números y letra de su DNI, para que él o ella los introduzca en los formularios y así poder hacer un seguimiento anónimo de las parejas.

Aquí tiene un ejemplo de la cumplimentación de los códigos:

Código para el test-retest.	
Anote los tres últimos números del DNI y la letra final de su psicólogo/a coach:	
099	G

Código para el test-retest.	
Anote los tres últimos números de su DNI y la letra final:	
543	R

La primera parte de la investigación se inicia antes de la primera sesión, para así evitar cualquier posible influencia. Cuando termine de explicar su trabajo y la opción por parte del/ de la *coachee* de participar en la investigación, deberá facilitar el siguiente enlace:

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSejcKe4GXISsV6kHWXfb1h80CFKBmlkFWt2 CiNNMTxqucYp1Q/viewform>

Al hacer clic en este enlace, el/la *coachee* accederá a estos documentos:

- “Consentimiento Ético Informado”.
- “Encuesta Sociodemográfica”.
- “Escala de Deseo de Control”.
- “Escala de Autoeficacia General”.
- “Escala de Actitud Proactiva”.

Los instrumentos están formados por pocos ítems, lo que permitirá poder cumplimentarlos en un tiempo aproximado de entre 10 y 15 minutos, como máximo. Es importante que le informe al/a la *coachee* de la duración aproximada para cumplimentar dichas escalas.

La segunda parte de la investigación se inicia en la última sesión acordada con el/la *coachee*. Deberá facilitar al/a la *coachee* el siguiente enlace:

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSe4kmhvUGBJqKm5dfB1OYWayKdOLF8EyV Z8k7BiD9CAGYJPrQ/viewform>

Al hacer clic en este enlace, el/la *coachee* accederá a estos documentos:

- “Escala de Deseo de Control”.
- “Escala de Autoeficacia General”.
- “Escala de Actitud Proactiva”.
- “Encuesta de Valoración del proceso”.

También deberá indicar a su *coachee* que, si lo desea, al finalizar el proceso y la segunda parte de los formularios, puede contactar con el investigador para obtener una devolución de sus resultados, pero con el riesgo de perder el anonimato.

Para mantener la homogeneización de los procesos de Psicología Coaching, usted deberá tener como referencia la “Guía para la buena práctica en Coaching, en el marco de la *Coaching Psychology*”:

<http://www.copc.cat/seccion/Guia-para-la-buena-practica-en-coaching>

Esta guía especifica que un proceso de Psicología Coaching puede estar formado por un número de sesiones comprendido entre 6 y 12, con las siguientes fases y actuaciones:

Antes:

- I) Exploración del ámbito de actuación.
- II) Presupuestos de situación de partida.
- III) Planificación de la intervención.
- IV) Acuerdo de condiciones de la intervención.
- V) Información para el inicio del programa.

Durante:

- a) Establecimiento de la meta.
- b) Definición de opciones.
- c) Establecimiento de planes de acción.
- d) Seguimiento de planes de acción.
- e) Consolidación y refuerzo de aprendizajes.

Después:

Finalizado el proceso de Psicología Coaching, será necesario ayudar al/a la *coachee* a que valore el avance y logro de las metas, los cambios percibidos.

\*\*\*\*\*

*Muchas gracias por su colaboración. Para cualquier duda o pregunta, siéntase libre de hacérsela llegar a: [oriollr1@blanquerna.url.edu](mailto:oriollr1@blanquerna.url.edu)*

## Annex K

### Preparació del material i de les dinàmiques de les sessions de Psicologia Coaching

## GUIÓ DE TREBALL DE LES SESSIONS DE PSICOLOGIA COACHING GRUPAL

### INDICACIONS GUÍA BONA PRÀCTIA DEL PSICÒLEG COACH COPC

*Antes:*

- VI) Exploración del ámbito de actuación.
- VII) Presupuestos de situación de partida.
- VIII) Planificación de la intervención.
- IX) Acuerdo de condiciones de la intervención.
- X) Información para el inicio del programa.

*Durante:*

- a) Establecimiento de la meta.
- b) Definición de opciones.
- c) Establecimiento de planes de acción.
- d) Seguimiento de planes de acción.
- e) Consolidación y refuerzo de aprendizajes.

*Después:*

Finalizado el proceso de Psicología Coaching, será necesario ayudar al/a la *coachee* a que valore el avance y logro de las metas, los cambios percibidos y el ROI, si procede.

### ESQUEMA GENERAL

*\* Abans de començar omplir qüestionaris:*

- "Consentimiento Ético Informado".
- "Encuesta Sociodemográfica".
- "Escala de Deseo de Control".
- "Escala de Autoeficacia General".
- "Escala de Actitud Proactiva".

*\* \*Abans de finalitzar omplir qüestionaris:*

- "Escala de Deseo de Control".
- "Escala de Autoeficacia General".



- “Escala de Actitud Proactiva”.
- “Encuesta de Valoración del proceso”.

\*\*\*Començar la sessió amb dinàmiques de grup (cordill, figures, preguntes d'auto coneixement grupal...).

\*\*\*\*15 minuts "trencar gel" + 45 teoria + 1 hora pràctica (amb posada en conjunt, compartint, i responnent dubtes).

### **DISPOSICIÓ DE LES SESSIONS:**

SESSIÓ N°1.- INICI PROCÉS: RODA DE LA VIDA

SESSIÓ N°2.- OBJECTIUS SMART

SESSIÓ N°3.- MODEL GROW

SESSIÓ N°4.- TEST FORTALESES VIA (SELIGMAN) I TREBALL DE FORTALESES

SESSIÓ N°5.- DAFO PERSONAL

SESSIÓ N°6.- PLA D'ACCIÓ I MAPA D'OPCIONS

SESSIÓ N°7.- SEGUIMENT DEL PLA D'ACCIÓ + PREGUNTES PODEROSES PEL CANVI

SESSIÓ N°8.- FI DEL PROCÉS: CONSOLIDACIÓ I RESUM DELS APRENENTATGES

## **SESSIÓ N°1.- INICI DEL PROCÉS: RODA DE LA VIDA**

**LOCALITZACIÓ:** Centre Educatiu.

**HORARIS:** A determinar.

**DURADA:** 2 hores.

**FORMADOR/A:** Psicòleg/a coach amb Acreditació d'Expertesa en Psicologia Coaching pel COPC.

### **OBJECTIUS DE LA SESSIÓ:**

- *Presentació del psicòleg coach i del centre.*
- *Explicar les pautes de participació voluntària en el procés.*
- *Administració dels qüestionaris (test re-test).*
- *Establir i consolidar el grup (Dinàmica del fil).*
- *Plantejament d'expectatives (Dinàmica dels post- its).*
- *Explicació dels conceptes de Coaching i de la Psicologia Coaching.*
- *Explicació de la idea de la Roda de la Vida com a eina de recerca de motivacions de canvi.*
- *Realitzar la Roda de la Vida (Dinàmica de la Roda de la Vida).*
- *Compartir els resultats de la Roda de la Vida.*
- *Reflexions, conclusions i dubtes.*
- *Establir calendari i compromís de la propera sessió.*

### **CONTINGUT:**

- La sessió començarà amb la presentació del *psicòleg coach* davant del grup. Es presentarà, explicant qui és i les seves acreditacions corresponents. També farà una presentació del centre i l'espai on es produiran les sessions.
- A més a més, es farà una breu introducció al procés de *Psicologia Coaching*, pel que fa al número de sessions, horaris, calendari i formes de procedir (voluntarietat d'assistència, administració i realització dels tests, participació activa, compromís un cop iniciat el procés d'acabar-ho, i remarcar els aprenentatges que s'obtindran i les aplicacions en la seva vida i en el seu dia a dia).
- Després es facilitaran els documents del test re-test a efectuar , per tal que tot el grup de participants pugui omplir-los.
- Acte seguit es procedirà amb la primera dinàmica per a poder generar una vinculació de tot el grup de treball. Aquesta consisteix en la "Dinàmica del cordill", on el *psicòleg coach* llençarà el fil als diferents membres del grup, mentre responent a tres preguntes: com et dius?; on vius?; quina és la teva passió/ hobby? Com a resultat es formarà una teranyina de connexions, com a símbol de l'inici de la connectivitat entre els diferents participants en el procés de *Psicologia Coaching*.

- Tot seguit, es farà una dinàmica d'exploració d'expectatives a través d'escriure als post-its. Amb la pregunta: què espero jo d'aquest procés de *Psicologia Coaching*? Els diferents joves aniran anotant les seves respostes en els post-its de colors, i els penjaran a una paret de la sala. Al finalitzar es posaran en comú per tal de poder compartir el contingut personal aportat i fer un resum de les expectatives individuals i globals.

- Després es procedirà amb les explicacions i introduccions al camp del *Coaching* i de la *Psicologia Coaching*. Es posarà èmfasis en la diferència entre ambdós, posant de relleu que el procés que ells efectuaran és el de *Psicologia Coaching*.

- Més tard, s'introduirà el concepte de la "Roda de la Vida", com a idea d'equilibri en les diferents facetes de la nostra vida. A més a més, es remarcarà que és un instrument ideal per tal de poder trobar àrees on vulguem fer canvis o millores. Aquest treball permetrà que els participants puguin guanyar consciència de quins poden ser possibles objectius a treballar en les següents sessions.

#### *Realització:*

- *Primer que el psicòleg/òga coach faci una demostració amb un estudiant i que després faciliti el guió de treball i doni consignes per ajudar a concretar els apartats de la Roda de la Vida. A continuació ho treballaran per parelles, per finalment compartir el procés i preparar preguntes de reflexió sobre l'exercici.*

- Un cop finalitzat l'exercici de la "Roda de la Vida" es posarà en comú i es farà un petit debat a mode de reflexió conjunta amb tots els participants del procés.

#### *Preguntes per a facilitar la reflexió:*

- *Com ha anat l'experiència?*

- *Què suggereix l'exercici?*

- *En quines àrees us heu vist més punts forts o més punts febles?*

- *Heu pres consciència d'alguna cosa?*

- *Què us fa pensar el fet que en totes les àrees vulgueu per exemple estar amb x puntuació (amb un 10...)?*

- Per anar conclouent la sessió, es farà una ronda de comentaris a partir de les següents preguntes: *Com estic? Què m'emporto o què he après? Què em proposo fer o canviar en el període entre sessions? (pensar i declarar objectiu a treballar a partir del que han pogut veure en la roda de la vida...).*

- Finalment es repassarà el calendari de treball i es demanarà de nou el compromís de tots els participants per tal de venir a la propera sessió del procés de *Psicologia Coaching*.

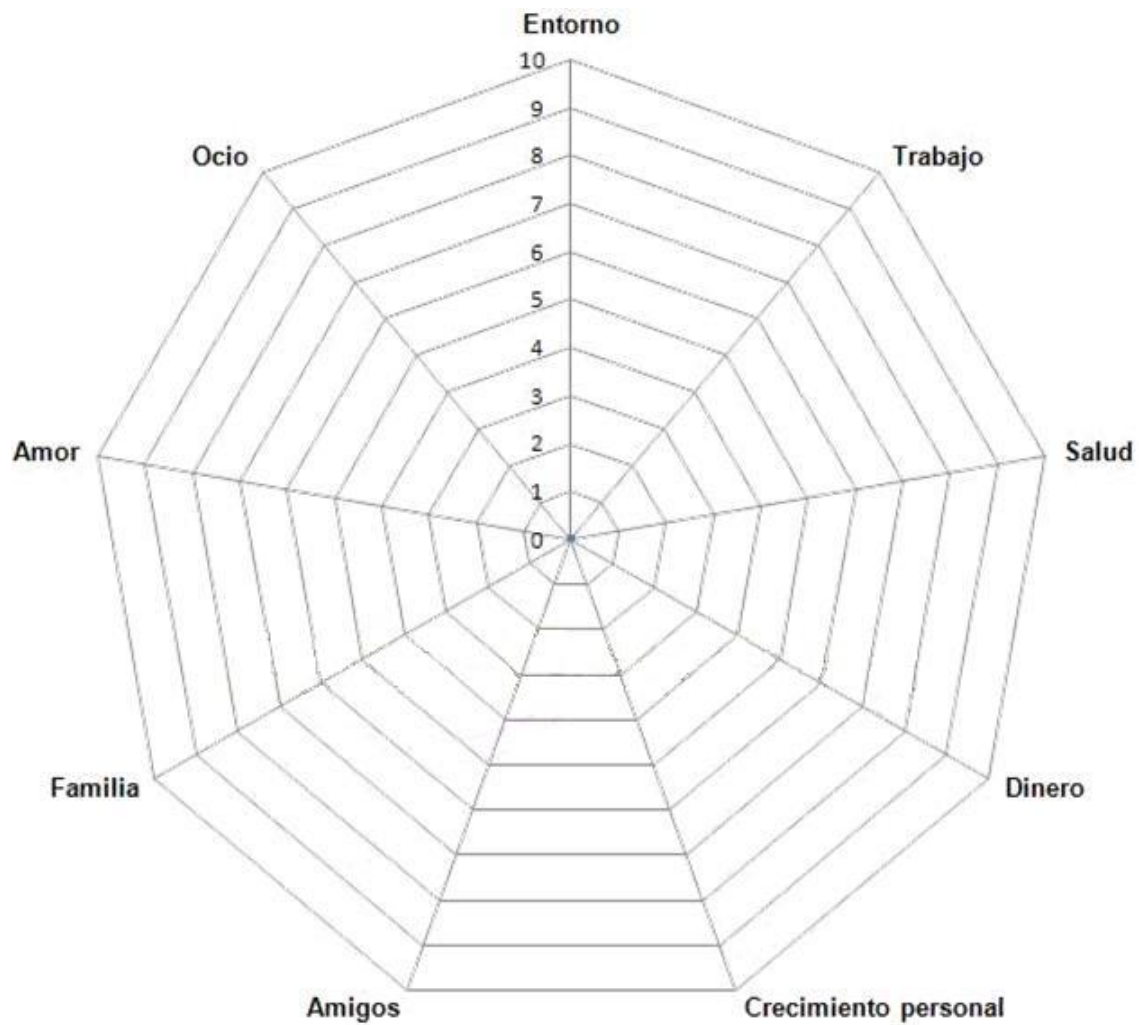
## ***ORGANITZACIÓ DE LES DINÀMIQUES:***

### **INSTRUMENTS DEL TEST RE-TEST**

*\* Abans de començar omplir qüestionaris:*

- “Consentimiento Ético Informado”.
- “Encuesta Sociodemográfica”.
- “Escala de Deseo de Control”.
- “Escala de Autoeficacia General”.
- “Escala de Actitud Proactiva”.

### **DINÀMICA DE LA “RODA DE LA VIDA”**



## **SESSIÓ N°2.- OBJECTIUS SMART**

**LOCALITZACIÓ:** Centre Educatiu.

**HORARIS:** A determinar.

**DURADA:** 2 hores.

**FORMADOR/A:** Psicòleg/a coach amb Acreditació d'Expertesa en Psicologia Coaching pel COPC.

### **OBJECTIUS DE LA SESSIÓ:**

- *Repasar les pautes de participació voluntària en el procés.*
- *Mantenir consolidació del grup (Dinàmica de “Dish, Dash, Boing”).*
- *Repasar continguts sessió anterior.*
- *Exposar resultats o comentaris entre sessions.*
- *Explicació dels objectius.*
- *Plantejar objectius amb metodologia SMART (Dinàmica d'Objectius SMART).*
- *Compartir els resultats dels objectius amb la metodologia SMART.*
- *Reflexions, conclusions i dubtes.*
- *Establir calendari i compromís de la propera sessió.*

### **CONTINGUT:**

- La sessió començarà amb el repàs de les pautes de participació en el procés de *Psicologia Coaching* (voluntariat d'assistència, administració i realització dels tests, participació activa, compromís un cop iniciat el procés d'acabar-ho, i remarcar els aprenentatges que s'obtingran i les aplicacions en la seva vida i en el seu dia a dia).
- Acte seguit s'efectuarà la dinàmica per tal de generar cohesió de grup, la qual s'anomena “Dish, Dash, Boing”. Aquesta dinàmica està organitzada de tal manera que els membres del grup hauran de situar-se en cercle (el *psicòleg coach*, pot participar també). A continuació, un participant qualsevol farà veure com si tingués un frisbee entre les mans. La consigna per tal de passar-lo és la següent: si el vol compartir amb el seu company/ a de la dreta ha de dir “Dish” (company/a adjacent), i si el vol compartir amb el seu company/ a de l'esquerra ha de dir “Dash” (company/a adjacent), i en el cas que vulgui fer que el frisbee imaginari reboti i retorni al llançador/a, haurà de dir “Boing”.
- Més endavant es farà un repàs del que es va plantejar i exposar en la sessió anterior. S'aclariran dubtes i conceptes que hagin pogut crear confusió o que no s'hagin comprés correctament. La durada d'aquet apartat serà d'uns 5 minuts.
- A partir d'aquí, s'exposaran les dades o conclusions obtingudes de la sessió anterior i tots els resultats produïts en el període entre sessions. Els diferents participants del grup podran compartir les seves experiències.

- Es farà llavors una introducció a que és un objectiu, la importància de marcar-se objectius a la vida. A més a més, es remarcarà com s'estableix un objectiu segons uns paràmetres i unes condicions específiques

- S'introduirà tot seguit la metodologia dels objectius SMART, i la seva funcionalitat i beneficis a l'hora de procedir i operar amb ella. Un cop explicada i compresa aquesta metodologia, es convidarà als participants a poder definir el seu objectiu o objectius SMART, i que puguin emplenar cada un dels diferents apartats i aspectes d'aquest sistema o estructura de treball.

#### *Realització:*

- *Primer que el psicòleg/òga coach faci una demostració amb un estudiant i que després faciliti el guió de treball i doni consignes per ajudar a concretar l'objectiu. A continuació ho treballaran per parelles, per finalment compartir el procés i preparar preguntes de reflexió sobre l'exercici.*

#### *Preguntes per facilitar la reflexió:*

- *Com ha anat l'exercici?*
- *Heu estat capaços de concretar un objectiu?*
- *Què us ha ajudat?*
- *Què us ha dificultat?*
- *Per a què us pot servir?*

- Més tard, es compartiran els resultats per tal de poder també aprendre del treball grupal. Cada participant exposarà els seus objectius i entre els diferents companys i companyes s'avaluarà si ha seguit correctament cadascun dels estàndards del treball amb la metodologia d'establiment de metes o objectius SMART (Specific, Measurable, Attainable, Relevant, Time-related).

- Per anar concloent, s'exposaran les reflexions personals de cadascun dels diferents participants sobre el que s'ha treballat a la sessió. També es farà ús del model de la ronda de comentaris a partir de les següents preguntes: *Com estic? Què m'emporto o què he après? Què em proposo fer o canviar en el període entre sessions? (pensar, plantejar els passos sobre allò que vull aconseguir, i iniciar les accions corresponents).*

- Finalment es repassarà el calendari de treball i es demanarà de nou el compromís de tots els participants per tal de venir a la propera sessió del procés de *Psicologia Coaching*.

## ***ORGANITZACIÓ DE LES DINÀMIQUES:***

### **DINÀMICA DELS "OBJECTIUS SMART"**

# **OBJETIVOS SMART**

**S** \_\_\_\_\_

**M** \_\_\_\_\_

**A** \_\_\_\_\_

**R** \_\_\_\_\_

**T** \_\_\_\_\_

### **GUIÓ DE TREBALLA AMB ELS OBJECTIUS SMART**

Perquè un objectiu pugui ser treballat ha de complir els següents aspectes:

S - Specific (Específic): detalla al màxim la teva meta de manera que qualsevol persona pugui entendre-la de manera clara i precisa.

M - Measurable (Mesurable): has de tenir una forma clara de mesurar l'èxit per saber que vas pel bon camí i a més a més, conèixer quan ho has aconseguit.

A - Achievable (Assolible o manejable): has de poder plantejar un objectiu que sigui un repte però alhora que sigui possible de realitzar-lo.

R - Relevant / Realistic (Rellevant i Realista): ha de ser una fita realment important per a tu i a més has de tenir present si és una cosa que pots aconseguir considerant els recursos que disposes.

T - Timely (Temps de realització): establir el termini de temps en què el teu objectiu va ser assolit.

### **SESSIÓ N°3.- MODEL GROW**

**LOCALITZACIÓ:** Centre Educatiu.

**HORARIS:** A determinar.

**DURADA:** 2 hores.

**FORMADOR/A:** Psicòleg/ a coach amb Acreditació d'Expertesa en Psicologia Coaching pel COPC.

#### **OBJECTIUS DE LA SESSIÓ:**

- *Repassar les pautes de participació voluntària en el procés.*
- *Mantenir consolidació del grup (Dinàmica de “Bot salvavides amb diaris”).*
- *Repassar continguts sessió anterior.*
- *Exposar resultats o comentaris entre sessions.*
- *Explicació de com assolir les metes.*
- *Plantejar objectius amb metodologia GROW (Dinàmica de metes amb GROW).*
- *Compartir els resultats de les metes amb la metodologia GROW*
- *Reflexions, conclusions i dubtes.*
- *Establir calendari i compromís de la propera sessió.*

#### **CONTINGUT:**

- La sessió començarà amb el repàs de les pautes de participació en el procés de *Psicologia Coaching* (voluntariat d'assistència, administració i realització dels tests, participació activa, compromís un cop iniciat el procés d'acabar-ho, i remarcar els aprenentatges que s'obtidran i les aplicacions en la seva vida i en el seu dia a dia).
- Acte seguit s'efectuarà la dinàmica per tal de generar cohesió de grup, la qual s'anomena “El bot salvavides amb diaris”. Aquesta dinàmica està organitzada de tal manera que els membres del grup hauran de situar-se en subgrups de 4 individus. A continuació es disposarà en el terra de dues planes de diari, formant així una figura de 4 espais. Cada individu ocuparà un dels quatre espais, i se'ls hi farà la referència o contextualització que es troben en un bot salvavides en mig del mar. La missió és que ningun membre del subgrup pot tocar el terra mentre a cada torn aniran doblegant cada una de les planes fins a que només en quedi una.
- Més endavant es farà un repàs del que es va plantejar i exposar en la sessió anterior. S'aclariran dubtes i conceptes que hagin pogut crear confusió o que no s'hagin comprés correctament. La durada d'aquet apartat serà d'uns 5 minuts.
- A partir d'aquí, s'exposaran les dades o conclusions obtingudes de la sessió anterior i tots els resultats produïts en el període entre sessions. Els diferents participants del grup podran compartir les seves experiències.
- Es farà llavors una introducció a com es pot treballar i avançar dins d'un procés de *Coaching* o de *Psicologia Coaching*. Es posarà de relleu com es poden assolir les metes i els passos que s'han de produir per tal d'arribar a l'assoliment final.



· S'introduirà tot seguit la metodologia del model GROW, i la seva funcionalitat i beneficis a l'hora de procedir i operar amb ella. Un cop explicada i compresa aquesta metodologia, es convidarà als participants a poder definir el seu procés de *Psicologia Coaching*, i que puguin realitzar cada un dels diferents apartats i aspectes d'aquest sistema o estructura de treball.

#### *Realització:*

- *Primer que el psicòleg/òga coach faci una demostració amb un estudiant i després que faciliti el guió de treball i doni consignes per a ajudar a concretar el model GROW. A continuació ho treballaran per parelles, per finalment compartir el procés i preparar preguntes de reflexió sobre l'exercici.*

#### *Preguntes per a facilitar la reflexió:*

- *Com ha anat l'exercici?*
- *Heu estat capaços de concretar els elements del model?*
- *Què us ha ajudat?*
- *Què us ha dificultat?*
- *Per a què us pot servir?*

· Més tard, es compartiran els resultats per tal de poder també aprendre del treball grupal. Cada participant exposarà els seus objectius i entre els diferents companys i companyes s'avaluarà si ha seguit correctament cadascun dels estàndards del treball amb la metodologia d'establiment de les parts d'un procés de *Psicologia Coaching*, segons el mètode "GROW" (Goal, Reality, Obstacles/ Options, Will).

· Per anar concloent, s'exposaran les reflexions personals de cadascun dels diferents participants sobre el que s'ha treballat a la sessió. També es farà ús del model de la ronda de comentaris a partir de les següents preguntes: *Com estic? Què m'emporto o què he après? Què em proposo fer o canviar en el període entre sessions? (pensar, plantejar els passos sobre el model establert i iniciar les accions corresponents).*

· Finalment es repassarà el calendari de treball i es demanarà de nou el compromís de tots els participants per tal de venir a la propera sessió del procés de *Psicologia Coaching*.

## ***ORGANITZACIÓ DE LES DINÀMIQUES:***

### **DINÀMICA DE LA “METAS GROW”**

# **METAS GROW**

**G** \_\_\_\_\_

**R** \_\_\_\_\_

**O** \_\_\_\_\_

**W** \_\_\_\_\_

### **GUIÓ DE TREBALLA AMB EL MODEL GROW**

En Coaching, amb el model GROW ens permet treballar per a la consecució d'un objectiu.

- Goal (Meta). L'objectiu que ens hem marcat aconseguir,
- Reality (Realitat o punt des d'on partim). Com és la nostra situació actual en el present.
- Obstacles / Opportunities (Obstacles i Oportunitats). Quins són aquells elements que ens estan frenant i aquells elements que ens poden ajudar si els aprofitem.
- W de Will (Voluntat). Quin és el nostre compromís respecte a allò que volem aconseguir.

## **SESSIÓ N°4.- TEST FORTALESES VIA (SELIGMAN) I TREBALL DE FORTALESES**

**LOCALITZACIÓ:** Centre Educatiu.

**HORARIS:** A determinar.

**DURADA:** 2 hores.

**FORMADOR/A:** Psicòleg/ a coach amb Acreditació d'Expertesa en Psicologia Coaching pel COPC.

### **OBJECTIUS DE LA SESSIÓ:**

- *Repasar les pautes de participació voluntària en el procés.*
- *Mantenir consolidació del grup (Dinàmica de "Escultor de figures").*
- *Repasar continguts sessió anterior.*
- *Exposar resultats o comentaris entre sessions.*
- *Explicació sobre les fortaleces.*
- *Plantejar la metodologia del TEST VIA (Dinàmica del TEST VIAS).*
- *Compartir els resultats del Test VIA i desenvolupament de les fortaleces dirigides als seus objectius.*
- *Reflexions, conclusions i dubtes.*
- *Establir calendari i compromís de la propera sessió.*

### **CONTINGUT:**

- La sessió començarà amb el repàs de les pautes de participació en el procés de *Psicologia Coaching* (voluntariat d'assistència, administració i realització dels tests, participació activa, compromís un cop iniciat el procés d'acabar-ho, i remarcar els aprenentatges que s'obtindran i les aplicacions en la seva vida i en el seu dia a dia).
- Acte seguit s'efectuarà la dinàmica per tal de generar cohesió de grup, la qual s'anomena "*Escultor de figures*". Aquesta dinàmica està organitzada de tal manera que els membres del grup hauran de posar-se per parelles. A continuació, un dels membres farà d'escultor i l'altra d'estàtua. El propòsit és que el participant que fa d'estàtua pugui deixar-se portar per l'escultor/a, i que aquest darrer pugui expressar idees o emocions a través del cos del seu company/a. Un cop finalitzada la posició definitiva, l'estàtua haurà d'encertar la intencionalitat o l'emoció expressada a través del seu propi cos. Acte seguit es farà un intercanvi dels rols.
- Més endavant es farà un repàs del que es va plantejar i exposar en la sessió anterior. S'aclariran dubtes i conceptes que hagin pogut crear confusió o que no s'hagin comprés correctament. La durada d'aquet apartat serà d'uns 5 minuts.
- A partir d'aquí, s'exposaran les dades o conclusions obtingudes de la sessió anterior i tots els resultats produïts en el període entre sessions. Els diferents participants del grup podran compartir les seves experiències.

- Es farà llavors una introducció als conceptes de les fortalezes personals i als seus instruments de mesura. Aquestes explicacions donaran pas a poder introduir el concepte del model de les “24 fortalezes” dels autors Martin Seligman i Chris Peterson. Aquest model serveix per tal de poder facilitar l’auto coneixement i la potenciació dels recursos i de les opcions de treball dins del procés de *Psicologia Coaching*.

- S’introduirà tot seguit la metodologia del “Test VIA” de les 24 fortalezes, i la seva funcionalitat i beneficis a l’hora de procedir i operar amb aquest instrument. Un cop explicat i comprés aquest qüestionari, es convidarà als participants a poder realitzar-lo i descobrir les seves fortalezes personals.

#### *Realització:*

- *Primer que el psicòleg/òga coach faci una demostració amb un estudiant i que després faciliti els qüestionaris i doni consignes per ajudar a realitzar el test. A continuació ho treballaran per parelles, per finalment compartir el procés i preparar preguntes de reflexió sobre l’exercici.*

#### *Preguntes per a facilitar la reflexió:*

- *Com ha anat l’exercici?*
- *Heu estat capaços d’identificar les fortalezes amb el test?*
- *Què us ha ajudat?*
- *Què us ha dificultat?*
- *Per a què us pot servir?*

- Més tard, es compartiran els resultats per tal de poder també aprendre del treball grupal. Cada participant exposarà les seves fortalezes i la seva predominança en cadascun dels grups de classificació de fortalezes que planteja el “Test VIA” (Saviesa i Coneixement, Coratge, Humanitat, Justícia, Moderació i Transcendència). I a més a més, s’exposarà com es poden desenvolupar aquestes fortalezes i dirigir-les cap als seus objectius i metes personals.

- Per anar concloent, s’exposaran les reflexions personals de cadascun dels diferents participants sobre el que s’ha treballat a la sessió. També es farà ús del model de la ronda de comentaris a partir de les següents preguntes: *Com estic? Què m’emporto o què he après? Què em proposo fer o canviar en el període entre sessions? (pensar, plantejar com les fortalezes detectades en el test, em poden ajudar per aconseguir la meua meta i iniciar les accions corresponents).*

- Finalment es repassarà el calendari de treball i es demanarà de nou el compromís de tots els participants per tal de venir a la propera sessió del procés de *Psicologia Coaching*.

## ***ORGANITZACIÓ DE LES DINÀMIQUES:***

### DINÀMICA DEL “Qüestionari VIA de Fortaleses Personals”

**Les 24 fortaleses que mesura el VIA s'agrupen en 6 categories:**

**Saviesa i coneixement:** 1. Curiositat, interès pel món; 2. Amor pel coneixement i l'aprenentatge; 3. Judici, pensament crític, mentalitat oberta; 4. Enginy, originalitat, creativitat, intel·ligència pràctica; 5. Perspectiva

**Coratge:** 6. Valentia; 7. Persistència i diligència; 8. Integritat, honestat, autenticitat; 9. Vitalitat i passió per les coses.

**Humanitat:** 10. Amor, inclinació, capacitat d'estimar i ser estimat; 11. Simpatia, amabilitat, generositat; 12. Intel·ligència emocional, personal i social.

**Justícia:** 13. Ciutadania, civisme, lleialtat, treball en equip; 14. Sentit de la justícia, equitat; 15. Lideratge; 16. Capacitat de perdonar, misericòrdia;

**Moderació.** 17. Modèstia, humilitat; 18. Prudència, discreció, cautela; 19. Autocontrol, autoregulació.

**Transcendència:** 20. Apreciació de la bellesa i l'excel·lència, capacitat de sorpresa; 21. Gràtitud; 22. Esperança, optimisme, projecció cap al futur; 23. Sentit de l'humor; 24. Espiritualitat, fe, sentit religiós.

**CUESTIONARIO VIA DE FORTALEZAS PRINCIPALES (Martin Seligman y Christopher Peterson, versión española de Carmelo Vazquez)**

"Por favor, seleccione una opción en respuesta a cada afirmación. Todas las preguntas reflejan afirmaciones que muchas personas encontrarían deseables, pero queremos que responda exclusivamente si las afirmaciones reflejan cómo es usted. Por favor sea honesto y preciso. Hasta que no responda a las 240 preguntas no podremos ponderar sus fortalezas.

Responder a las 240 preguntas según la siguiente escala:

1	2	3	4	5
Muy parecido a mí	Algo parecido a mí	Neutro	Algo parecido a mí	Muy diferente a mí

1. El mundo me parece un lugar muy interesante.
2. Siempre hago lo posible por asistir a actividades educativas.
3. Siempre identifico las razones de mis actos.
4. Ser capaz de tener ideas nuevas y diferentes es uno de mis puntos fuertes/fortalezas.
5. Estoy muy pendiente del entorno que me rodea.
6. Siempre tengo una perspectiva amplia sobre lo que está pasando.
7. He sido firme en muchas ocasiones ante una fuerte oposición por parte de otros.
8. Nunca abandono una tarea antes de que esté acabada.
9. Siempre mantengo mis promesas.
10. Nunca estoy demasiado ocupado/a para ayudar a un amigo.
11. Estoy siempre dispuesto/a a asumir riesgos para establecer una relación.

12. Nunca me pierdo las reuniones de grupo o las prácticas de equipo.
13. Cuando estoy equivocado, siempre lo reconozco.
14. En un grupo, intento asegurarme de que todo el mundo se sienta incluido.
15. No me cuesta alimentarme con comidas saludables.
16. Nunca he hecho daño intencionalmente a alguien.
17. Para mí es importante vivir en un mundo de belleza.
18. Siempre doy las gracias a las personas que se preocupan por mí.
19. Siempre miro el lado positivo.
20. Soy una persona espiritual.
21. Soy siempre modesto/a sobre las cosas buenas que me han sucedido.
22. Siempre que veo a mis amigos/as bajos de ánimo, intento bromear para animarles.
23. Quiero involucrarme totalmente en la vida, no simplemente mirar desde fuera.
24. Para mí siempre, lo pasado, pasado está.
25. Nunca me aburro.
26. Me encanta aprender cosas nuevas.

27. Siempre examino las dos caras de una cuestión.
28. Cuando alguien me dice cómo hacer algo, automáticamente pienso en formas alternativas de hacer lo mismo.
29. A menudo sé cómo manejarme en diferentes situaciones sociales.
30. Pase lo que pase no pierdo de vista lo importante.
31. He superado algún problema emocional gracias a hacerle frente.
32. Siempre acabo lo que empiezo.
33. Mis amigos/as me dicen que soy auténtico/a.
34. Realmente disfruto haciendo pequeños favores a los amigos.
35. Hay personas en mi vida que cuidan de mis sentimientos y mi bienestar tanto como de ellos mismos.
36. Verdaderamente disfruto siendo parte de un grupo.
37. Ser capaz de ceder para llegar a acuerdos es algo característico de mí.
38. Como líder, trato a todo el mundo igual de bien, sin tener en cuenta su nivel de experiencia.
39. Aunque haya dulces o galletas a mano, nunca me excedo.
40. Uno de mis lemas preferidos es “No hagas nada de lo que te puedes arrepentir”.
41. La bondad de cierta gente me emociona.
42. Se me pone la piel de gallina cuando me entero de actos de gran generosidad.



43. Siempre puedo encontrar lo positivo en lo que a otros les parece negativo.
44. Soy practicante de mi religión.
45. No me gusta destacar en un grupo de gente.
46. La mayoría de la gente diría que es divertido estar conmigo.
47. Nunca me da pereza/flojera levantarme por la mañana.
48. Casi nunca guardo rencores.
49. Estoy siempre ocupado/a con algo interesante.
50. Me fascina aprender algo nuevo.
51. Tomo las decisiones solo cuando tengo toda la información.
52. Me gusta pensar en nuevas formas de hacer las cosas.
53. No importa cual sea la situación, soy capaz de integrarme.
54. Mi visión del mundo es excelente.
55. Nunca dudo en expresar públicamente una opinión impopular.
56. Soy una persona que se marca objetivos.
57. Creo que la honestidad es la base de la confianza.
58. Hago lo posible para animar a la gente que parece abatida.
59. Hay personas que aceptan mis defectos.

- 60. Soy una persona extremadamente leal.
- 61. Trato a todo el mundo por igual sin importar de quién se trate.
- 62. Una de mis fortalezas es ser capaz de ayudar a un grupo de gente a trabajar bien en equipo aunque tengan diferencias.
- 63. Soy una persona altamente disciplinada.
- 64. Siempre pienso antes de hablar.
- 65. Experimento emociones profundas cuando veo cosas bellas.
- 66. Al menos una vez al día paro y recuerdo todas las cosas positivas que hay en mi vida.
- 67. A pesar de los desafíos, siempre mantengo la esperanza en el futuro.
- 68. Mi fe nunca me abandona durante los momentos difíciles.
- 69. No me comporto como si fuera alguien especial.
- 70. Siempre estoy dispuesto a alegrar el día a alguien con algunas risas.
- 71. Nunca afronto las cosas con desgana.
- 72. Nunca busco venganza.
- 73. Siempre tengo curiosidad sobre el mundo.
- 74. Todos los días, espero la oportunidad de aprender y crecer.
- 75. Valoro mi capacidad para pensar críticamente.

76. Me siento orgulloso/a de ser original.
77. Tengo la habilidad para hacer que los demás se sientan interesantes.
78. A ningún amigo/a le ha ido mal con mis consejos.
79. Debo defender lo que creo aunque tenga consecuencias negativas.
80. Termino las cosas a pesar de los obstáculos del camino.
81. Digo la verdad aunque duela.
82. Me encanta hacer felices a otras personas.
83. Soy la persona más importante en la vida de alguien.
84. Trabajo mucho mejor en equipo.
85. Para mí, los derechos de todas las personas son igualmente importantes.
86. Soy muy bueno/a planeando actividades de grupo
87. Tengo control de mis emociones.
88. Mis amigos/as piensan que tomo decisiones acertadas en lo que digo y hago.
89. Veo la belleza en cosas que otras personas no perciben.
90. Si recibo un regalo, siempre se lo agradezco a la persona que me lo dio.
91. Tengo una imagen clara en mi cabeza sobre lo que quiero que

sucedan en el futuro.

92. Mi vida tiene un propósito sólido.

93. Nunca presumo de mis logros.

94. Intento divertirme en toda clase de situaciones.

95. Me encanta lo que hago.

96. Siempre permito a los demás dejar sus errores atrás y comenzar de cero.

97. Me entusiasman muchas actividades diferentes.

98. Soy un/a verdadero/a aprendiz de por vida.

99. Mis amigos valoran mi objetividad.

100. Siempre se me ocurren nuevas formas de hacer las cosas.

101. Siempre sé cómo captar la forma de ser de la gente.

102. La gente me describe como una persona más sabia de lo que corresponde a mi edad.

103. Mientras los demás hablan, yo llamo a la acción.

104. Soy muy trabajador/a.

105. Se puede confiar en mis promesas.

106. He ayudado voluntariamente a alguien (vecino, ...etc.) durante el último mes.

107. Hagan lo que hagan mi familia y mis amigos íntimos, no dejaré de quererlos.

108. Nunca hablo mal de mi grupo a gente de fuera.
109. Doy a todo el mundo una oportunidad.
110. Para ser un líder efectivo, trato a todo el mundo igual.
111. Nunca deseo cosas que me perjudican a largo plazo, incluso aunque me hagan sentir bien a corto plazo.
112. Siempre evito actividades que sean peligrosas físicamente.
113. Las belleza de una película me ha dejado sin palabras en muchas ocasiones.
114. Soy una persona extremadamente agradecida.
115. Si obtengo una mala nota o evaluación, me centro en la siguiente oportunidad, y me propongo hacerlo mejor.
116. En las últimas 24 horas, he empleado 30 minutos en rezar, meditar o haciendo contemplación.
117. Estoy orgulloso/a de ser una persona común y corriente.
118. Intento añadir algo de humor a cualquier cosa que hago.
119. Espero con ilusión cada nuevo día.
120. Creo que lo mejor es perdonar y olvidar.
121. Tengo muchos intereses.
122. Siempre hago lo posible para visitar museos.
123. Cuando un asunto lo requiere, puedo ser altamente racional.

124. Mis amigos dicen que tengo muchas ideas nuevas y diferentes.
125. Siempre me llevo bien con la gente que acabo de conocer.
126. Siempre soy capaz de mirar a las situaciones y tener una visión global.
127. Siempre defiendo mis creencias.
128. No me doy por vencido/a.
129. Soy fiel a mis propios valores.
130. Siempre llamo a mis amigos cuando están enfermos.
131. Siempre siento presente el amor en mi vida.
132. Es importante para mí mantener la armonía dentro del grupo.
133. Estoy fuertemente comprometido a los principios de justicia e igualdad.
134. Creo que nuestra naturaleza humana nos lleva a trabajar juntos por metas comunes.
135. Siempre soy capaz de mantener una dieta.
136. Siempre pienso sobre las consecuencias antes de actuar.
137. Soy siempre consciente de la belleza natural de lo que me rodea.
138. Llego muy lejos a la hora de dar reconocimiento a la gente que ha sido buena conmigo.
139. Tengo un plan sobre lo que quiero conseguir en los próximos

cinco años.

- 140. Mi fe me hace ser quien soy.
- 141. Prefiero dejar a los demás que hablen sobre ellos mismos.
- 142. Nunca permito que una situación deprimente me quite el sentido del humor.
- 143. Tengo mucha energía.
- 144. Siempre estoy dispuesto/a a dar al otro la oportunidad de disculparse.
- 145. Puedo encontrar algo de interés en cualquier situación.
- 146. Leo todo el tiempo.
- 147. Analizar en profundidad las cosas es innato en mí.
- 148. Soy una persona de ideas originales.
- 149. Soy bueno/a percibiendo lo que otras personas están sintiendo.
- 150. Tengo una perspectiva madura de la vida.
- 151. Siempre afronto mis miedos.
- 152. Nunca me distraigo cuando trabajo.
- 153. Me enorgullezco de no exagerar lo que soy o hago.
- 154. Me alegra tanto la buena suerte de los demás como la mía.
- 155. Puedo expresar mi cariño o amor a otra persona.

156. Apoyo sin excepción a mis compañeros de equipo o de grupo.
157. No acepto el reconocimiento por un trabajo que no he hecho.
158. Mis amigos siempre me dicen que soy un/a líder firme pero justo.
159. Siempre sé cuándo parar.
160. Siempre sé diferenciar lo bueno de lo malo.
161. Valoro enormemente todas las formas de arte.
162. Me siento agradecido/a por las cosas que he recibido en la vida.
163. Sé que tendré éxito en las metas que me proponga a mí mismo/a.
164. Creo que cada persona tiene un propósito en la vida
165. Casi nunca llamo la atención sobre mí mismo/a.
166. Tengo un gran sentido del humor.
167. No puedo contener las ganas de comenzar en un proyecto.
168. Casi nunca intento tomar represalias.
169. Me resulta muy fácil encontrar cosas que me entretengan.
170. Si quiero saber algo, inmediatamente voy a la biblioteca o a internet y lo busco.
171. Siempre tengo en cuenta los pros y los contras.
172. Mi imaginación va más allá que la de mis amigos.



173. Soy consciente de mis propios sentimientos y motivaciones.
174. Los demás vienen a pedirme consejo.
175. He superado sufrimientos y decepciones.
176. Me comprometo con todo lo que haya decidido hacer.
177. Preferiría morirme antes de ser falso/a.
178. Disfruto siendo amable con los demás.
179. Soy capaz de aceptar el amor o el cariño de los demás.
180. Siempre respeto a los líderes de mi grupo, incluso cuando estoy en desacuerdo con ellos.
181. Incluso si no me agrada alguien, le trato de forma justa.
182. Como líder, intento conseguir que todos los miembros del grupo estén alegres.
183. Sin excepción, hago a tiempo mis tareas del trabajo, de mis estudios o del hogar.
184. Soy una persona muy prudente.
185. Me asombran cosas sencillas de la vida que los demás podrían no apreciar.
186. Cuando miro a mi vida, encuentro muchas cosas por las que estar agradecido/a.
187. Confío en que mi manera de hacer las cosas dará los mejores resultados.

188. Creo en un poder universal, en un dios.
189. Me han dicho que la modestia es una de mis más notables características.
190. Encuentro satisfacción en hacer reír o sonreír a los demás.
191. No puedo casi contener las ganas de ver lo que la vida me tiene preparado en las semanas y años que vienen.
192. Normalmente estoy dispuesto/a a dar a cualquiera otra oportunidad.
193. Creo que mi vida es extremadamente interesante.
194. Leo una gran variedad de libros.
195. Intento tener buenas razones para mis decisiones importantes.
196. En el último mes he encontrado una solución original a un problema en mi vida.
197. Siempre sé qué decir para que la gente se sienta bien.
198. Puedo no decírselo a los demás, pero me considero una persona sabia.
199. Siempre expreso mi protesta cuando oigo a alguien decir cosas malintencionadas.
200. Cuando hago planes, estoy seguro/a de que conseguiré llevarlos a cabo.
201. Mis amigos siempre me dicen que tengo los pies en la tierra.
202. Me encanta poder dejar que los demás también se luzcan.

203. Tengo un vecino o alguien en el trabajo o en los estudios por quien realmente me preocupo como persona.
204. Para mí, es importante respetar las decisiones hechas por mi grupo.
205. Creo que todo el mundo debería tener la oportunidad de expresarse.
206. Como líder, creo que todas las personas del grupo deberían tener la oportunidad de opinar sobre lo que el grupo hace.
207. Para mí, la preparación es tan importante como el resultado.
208. Siempre realizo mis elecciones con cuidado.
209. Con frecuencia siento muchas ganas de disfrutar una buena obra de arte, como música, teatro o pinturas.
210. Siento un profundo sentido de agradecimiento todos los días.
211. Si me siento decaído, siempre pienso en las cosas buenas que hay en mi vida.
212. Mis creencias hacen que mi vida sea importante.
213. Nadie me describiría nunca como arrogante.
214. Creo que la vida es más un patio de juego que un campo de batalla.
215. Me despierto con una sensación de entusiasmo sobre las oportunidades del día.
216. No deseo ver a nadie sufrir, ni siquiera a mi peor enemigo.

217. Disfruto realmente al escuchar cosas de otros países y culturas.
218. Me encanta leer libros que no son de ficción por diversión.
219. Mis amigo/as valoran mi buen criterio.
220. Tengo un fuerte deseo de hacer algo original en el próximo año.
221. Es raro que alguien pueda aprovecharse de mí.
222. Los demás me consideran como una persona sabia.
223. Soy una persona valiente.
224. Cuando logro lo que quiero, es porque he trabajado duro para conseguirlo.
225. Los demás confían en mí para que les guarde sus secretos.
226. Siempre escucho a la gente cuando habla de sus problemas.
227. Comparto mis sentimientos con los demás con facilidad.
228. Sacrifico con gusto mi propio interés en beneficio del grupo en el que estoy.
229. Creo que es valioso escuchar las opiniones de todos.
230. Cuando estoy en una posición de autoridad, nunca culpo a otros de los problemas.
231. Hago ejercicio con regularidad.
232. No puedo imaginarme a mí mismo mintiendo o haciendo trampas.

233. He creado algo hermoso durante el último año
234. He sido profundamente afortunado/a en mi vida.
235. Siempre espero que suceda lo mejor.
236. Siento que tengo una misión en mi vida.
237. La gente se siente atraída hacia mí porque soy humilde.
238. Soy conocido/a por mi buen sentido del humor.
239. La gente me describe como lleno de entusiasmo.
240. Intento responder con comprensión cuando alguien me trata mal.

## **SESSIÓ N°5.- DAFO PERSONAL**

**LOCALITZACIÓ:** Centre Educatiu.

**HORARIS:** A determinar.

**DURADA:** 2 hores.

**FORMADOR/A:** Psicòleg/ a coach amb Acreditació d'Expertesa en Psicologia Coaching pel COPC.

### **OBJECTIUS DE LA SESSIÓ:**

- *Repasar les pautes de participació voluntària en el procés.*
- *Mantenir consolidació del grup (Dinàmica de "Ordenar per altura sense parlar/ ni veure").*
- *Repasar continguts sessió anterior.*
- *Exposar resultats o comentaris entre sessions.*
- *Explicació sobre les capacitats personals.*
- *Plantejar la metodologia del DAFO personal (Dinàmica del DAFO personal).*
- *Compartir els resultats del DAFO personal.*
- *Reflexions, conclusions i dubtes.*
- *Establir calendari i compromís de la propera sessió.*

### **CONTINGUT:**

- La sessió començarà amb el repàs de les pautes de participació en el procés de *Psicologia Coaching* (voluntariat d'assistència, administració i realització dels tests, participació activa, compromís un cop iniciat el procés d'acabar-ho, i remarcar els aprenentatges que s'obtidran i les aplicacions en la seva vida i en el seu dia a dia).
- Acte seguit s'efectuarà la dinàmica per tal de generar cohesió de grup, la qual s'anomena "*Ordenar per altura sense parlar/ ni veure*". Aquesta dinàmica està organitzada de tal manera que els membres del grup hauran de barrejar-se per la sala. A continuació, fent ús d'uns antifàços, hauran d'ordenar-se per altura sense fer ús del sentit de la vista ni podent parlar entre ells/es. Cada individu haurà de situar-se en una fila segons l'ordre creixent d'altura (del més baix al més alt).
- Més endavant es farà un repàs del que es va plantejar i exposar en la sessió anterior. S'aclariran dubtes i conceptes que hagin pogut crear confusió o que no s'hagin comprés correctament. La durada d'aquet apartat serà d'uns 5 minuts.
- A partir d'aquí, s'exposaran les dades o conclusions obtingudes de la sessió anterior i tots els resultats produïts en el període entre sessions. Els diferents participants del grup podran compartir les seves experiències.
- Es farà llavors una introducció a què són els recursos personals i com interactuem amb el nostre entorn. Aquestes explicacions donaran pas a poder introduir el concepte del "DAFO personal", com un element clau a l'hora de facilitar l'auto coneixement i la consecució de les metes i objectius.

- S'introduirà tot seguit la metodologia del "DAFO personal" , i la seva funcionalitat i beneficis a l'hora de procedir i operar amb ella. Un cop explicada i compresa aquesta metodologia, es convidarà als participants a poder definir el seu "DAFO personal" amb l'ús d'una plantilla estàndard.

#### *Realització:*

- *Primer que el psicòleg/òga coach faci una demostració amb un estudiant i que després faciliti el guió del model DAFO i doni consignes per ajudar a concretar els elements. A continuació ho treballaran per parelles, per finalment compartir el procés i preparar preguntes de reflexió sobre l'exercici. Es podrà fer ús de fulls penjats a la paret o amb cartolines.*

#### *Preguntes per a facilitar la reflexió:*

- *Com ha anat l'exercici?*
- *Heu estat capaços de concretar els elements del model DAFO?*
- *Què us ha ajudat?*
- *Què us ha dificultat?*
- *Per a què us pot servir?*

- Més tard, es compartiran els resultats per tal de poder també aprendre del treball grupal. Cada participant exposarà els seus objectius i entre els diferents companys i companyes s'avaluarà si ha seguit correctament cada un dels estàndards del treball amb la metodologia del descobriment dels recursos interns i dels elements de l'entorn, segons el "DAFO personal" (Debilitats, Amenaces, Fortaleses i Oportunitats).

- Per anar concloent, s'exposaran les reflexions personals de cadascun dels diferents participants sobre el que s'ha treballat a la sessió. També es farà ús del model de la ronda de comentaris a partir de les següents preguntes: *Com estic? Què m'emporto o què he après? Què em proposo fer o canviar en el període entre sessions? (pensar, i reflexionar sobre els elements del DAFO personal i iniciar les accions corresponents).*

- Finalment es repassarà el calendari de treball i es demanarà de nou el compromís de tots els participants per tal de venir a la propera sessió del procés de *Psicologia Coaching*.

## ***ORGANITZACIÓ DE LES DINÀMIQUES:***

### **DINÀMICA DEL “DAFO PERSONAL”**

	Positivos	Negativos
Internos	<b>F</b> Fortalezas	<b>D</b> Debilidades
Externos	<b>O</b> Oportunidades	<b>A</b> Amenazas



## **SESSIÓ N°6.- PLA D'ACCIÓ I MAPA D'OPCIONS**

**LOCALITZACIÓ:** Centre Educatiu.

**HORARIS:** A determinar.

**DURADA:** 2 hores.

**FORMADOR/A:** Psicòleg/ a coach amb Acreditació d'Expertesa en Psicologia Coaching pel COPC.

### **OBJECTIUS DE LA SESSIÓ:**

- *Repasar les pautes de participació voluntària en el procés.*
- *Mantenir consolidació del grup (Dinàmica de "Guiar a cegues").*
- *Repasar continguts sessió anterior.*
- *Exposar resultats o comentaris entre sessions.*
- *Explicació sobre els Plans d'Acció i el treball amb les opcions.*
- *Plantejar la metodologia dels Plans D'Acció i els Mapes d'Opcions (Dinàmica del Pla d'Acció).*
- *Compartir els resultats del Pla d'Acció i les exploracions de les opcions.*
- *Reflexions, conclusions i dubtes.*
- *Establir calendari i compromís de la propera sessió.*

### **CONTINGUT:**

· La sessió començarà amb el repàs de les pautes de participació en el procés de *Psicologia Coaching* (voluntariat d'assistència, administració i realització dels tests, participació activa, compromís un cop iniciat el procés d'acabar-ho, i remarcar els aprenentatges que s'obtindran i les aplicacions en la seva vida i en el seu dia a dia).

· Acte seguit s'efectuarà la dinàmica per tal de genera cohesió de grup, la qual s'anomena "Guiar a cegues". Aquesta dinàmica està organitzada de tal manera que els membres del grup hauran de posar-se per parelles. A continuació, un dels membres farà de guia i l'altra d'acompanyat/da. El propòsit és que el participant que fa d'acompanyat pugui deixar-se portar pel guia, i que aquest darrer pugui fer-li fer un recorregut per l'espai. Un cop finalitzat el circuit, l'acompanyat haurà de reconèixer el tram que han compartit i els objectes o elements amb els que ha interactuat. Acte seguit es farà un intercanvi dels rols.

· Més endavant es farà un repàs del que es va plantejar i exposar en la sessió anterior. S'aclariran dubtes i conceptes que hagin pogut crear confusió o que no s'hagin comprés correctament. La durada d'aquet apartat serà d'uns 5 minuts.

· A partir d'aquí, s'exposaran les dades o conclusions obtingudes de la sessió anterior i tots els resultats produïts en el període entre sessions. Els diferents participants del grup podran compartir les seves experiències.

· Es farà llavors una introducció al concepte què és la planificació i la importància de treballar amb una previsió. També es tractarà la idea de les opcions i les eleccions

personals. Aquestes explicacions donaran pas a poder introduir el concepte del model del “Pla d’Acció” i el model del “Mapa d’Opcions”. Aquests instruments permeten poder facilitar la comprensió i l’organització de tot el treball del procés de *Psicologia Coaching*.

#### *Realització:*

- *Primer que el psicòleg/òga coach faci una demostració amb un estudiant i que després faciliti el guió de treball del “Pla d’Acció” i el model del “Mapa d’Opcions*.

A continuació ho treballaran per parelles, per finalment compartir el procés i preparar preguntes de reflexió sobre l’exercici.

També es pot fer inicialment un exemple a mode grupal: “es vol organitza una festa d’ex alumnes que es reuneixen després de 5 anys d’acabar els estudis, i s’ha d’establir un pla d’acció per tal de poder efectuar l’esdeveniment”:

#### *Preguntes per a facilitar la reflexió:*

- *Com ha anat l’exercici?*
- *Heu estat capaços de concretar els elements del “Pla d’Acció” i del “Mapa d’Opcions”?*
- *Què us ha ajudat?*
- *Què us ha dificultat?*
- *Per a què us pot servir?*

· S’introduirà tot seguit la metodologia del “Pla d’Acció” i del “Mapa d’Opcions” i la seva funcionalitat i beneficis a l’hora de procedir i operar amb aquests instruments. Un cop explicades i compreses aquestes eines, es convidarà als participants a poder generar l’adaptació a les seves situacions personals.

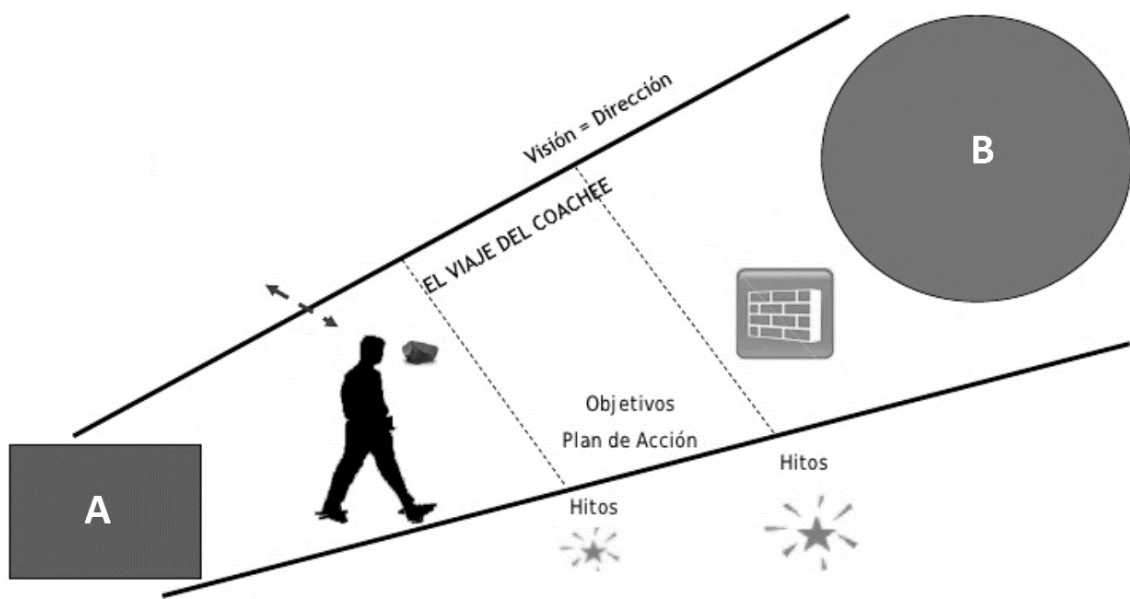
· Més tard, es compartiran els resultats per tal de poder també aprendre del treball grupal. Cada participant exposarà el seu “Pla d’Acció” i del “Mapa d’Opcions”. I a més a més es buscaran noves maneres de millorar i implementar estratègies en el treball de cada individu en el seu procés.

· Per anar concloent, s’exposaran les reflexions personals de cadascun dels diferents participants sobre el que s’ha treballat a la sessió. També es farà ús del model de la ronda de comentaris a partir de les següents preguntes: *Com estic? Què m’emporto o què he après? Què em proposo fer o canviar en el període entre sessions? (pensar, i reflexionar sobre els elements del “Pla d’Acció” i el “Mapa d’Opcions” i iniciar les accions corresponents).*

· Finalment es repassarà el calendari de treball i es demanarà de nou el compromís de tots els participants per tal de venir a la propera sessió del procés de *Psicologia Coaching*.

## ***ORGANITZACIÓ DE LES DINÀMIQUES:***

### **DINÀMICA DEL “Pla d’Accions”**



## **SESSIÓ N°7.- SEGUIMENT DEL PLA D'ACCIÓ + PREGUNTES PODEROSAS PEL CANVI**

**LOCALITZACIÓ:** Centre Educatiu.

**HORARIS:** A determinar.

**DURADA:** 2 hores.

**FORMADOR/A:** Psicòleg/ a coach amb Acreditació d'Expertesa en Psicologia Coaching pel COPC.

### **OBJECTIUS DE LA SESSIÓ:**

- *Repasar les pautes de participació voluntària en el procés.*
- *Mantenir consolidació del grup (Dinàmica de "l'Equilibri la vara").*
- *Repasar continguts sessió anterior.*
- *Exposar resultats o comentaris entre sessions.*
- *Explicació sobre el valor de la Persistència i les Preguntes Poderoses pel canvi*
- *Plantejar la metodologia de les Preguntes Poderoses (Dinàmica de les Preguntes Poderoses).*
- *Compartir els resultats de les Preguntes Poderoses*
- *Reflexions, conclusions i dubtes.*
- *Establir calendari i compromís de la propera sessió.*

### **CONTINGUT:**

- La sessió començarà amb el repàs de les pautes de participació en el procés de *Psicologia Coaching* (voluntariat d'assistència, administració i realització dels tests, participació activa, compromís un cop iniciat el procés d'acabar-ho, i remarcar els aprenentatges que s'obtindran i les aplicacions en la seva vida i en el seu dia a dia).
- Acte seguit s'efectuarà la dinàmica per tal de generar cohesió de grup, la qual s'anomena "*l'Equilibri de la vara*". Aquesta dinàmica està organitzada de tal manera que els membres del grup hauran de posar-se en fila. A continuació, hauran d'estendre endavant, el dit índex i cor d'ambdues mans. Els seus braços s'hauran d'eleva fins a l'altura de les clavícules. El *psicòleg coach* estendrà sobre dels dits del participants una vara metàl·lica. L'objectiu de la dinàmica consisteix en què tots els participants baixin la vara fins a tocar el terra a la mateixa velocitat i ritme (no poden anar descompassats). Si en algun moment hi ha un desequilibri els participants hauran de tornar a començar.
- Més endavant es farà un repàs del que es va plantejar i exposar en la sessió anterior. S'aclariran dubtes i conceptes que hagin pogut crear confusió o que no s'hagin comprés correctament. La durada d'aquet apartat serà d'uns 5 minuts.
- A partir d'aquí, s'exposaran les dades o conclusions obtingudes de la sessió anterior i tots els resultats produïts en el període entre sessions. Els diferents participants del grup podran compartir les seves experiències.

- Es farà llavors una introducció al concepte què és el seguiment del pla d'acció i la importància de formular-nos preguntes poderoses. També es remarcarà la diferència existent entre preguntes normals i preguntes poderoses, les quals permeten arribar a reflexions i a impulsar accions i canvis. Aquestes explicacions donaran pas a poder introduir un model de seguiment del "Pla d'Acció" i de formulació de "Preguntes Poderoses".

- S'introduirà tot seguit la metodologia del "Seguiment del Pla d'Acció" i de "les Preguntes Poderoses" i la seva funcionalitat i beneficis a l'hora de procedir i operar amb aquests instruments. Un cop explicades i compreses aquestes eines, es convidarà als participants a poder generar l'adaptació a les seves situacions personals.

#### *Realització:*

- *Primer que el psicòleg/òga coach faci una demostració amb un estudiant i que després faciliti el guió de treball del "Seguiment del Pla d'Acció" i les "Preguntes Poderoses".*

A continuació ho treballaran per parelles, per finalment compartir el procés i preparar preguntes de reflexió sobre l'exercici.

#### *Preguntes per a facilitar la reflexió:*

- *Com ha anat l'exercici?*
- *Heu estat capaços de concretar els elements del "Seguiment del Pla d'Acció" i de les "Preguntes Poderoses"?*
- *Què us ha ajudat?*
- *Què us ha dificultat?*
- *Per a què us pot servir?*

- Més tard, es compartiran els resultats per tal de poder també aprendre del treball grupal. Cada participant exposarà el seu "Seguiment del Pla d'Acció" i les "Preguntes Poderoses" que més els hi ha fet reflexionar. I a més a més es buscaran noves maneres de millorar i implementar estratègies de seguiment i noves preguntes que permetin originar el canvi de cada individu en el seu procés.

- Per anar concloent, s'exposaran les reflexions personals de cadascun dels diferents participants sobre el que s'ha treballat a la sessió. També es farà ús del model de la ronda de comentaris a partir de les següents preguntes: *Com estic? Què m'emporto o què he après? Què em proposo fer o canviar en el període entre sessions? (pensar, i reflexionar sobre els elements del "Pla d'Acció" i el "Mapa d'Opcions" i iniciar les accions corresponents).*

- Finalment es repassarà el calendari de treball i es demanarà de nou el compromís de tots els participants per tal de venir a la propera sessió del procés de *Psicologia Coaching*.

## ***ORGANITZACIÓ DE LES DINÀMIQUES:***

### **DINÀMICA DE “LES PREGUNTES PODEROSES”**

#### **Preguntas que crean posibilidades**

- *¿Qué pasaría si pudieras?*
- *¿Qué pasaría si no hubiera límites?*
- *¿Cómo sería el futuro si tu empresa innovara tanto como tú quieres?*
- *¿Cómo sería todo si este conflicto no estuviera presente?*
- *¿Con qué recursos te gustaría contar?*
- ...

#### **Preguntas que sacan a la luz las limitaciones**

- *¿Qué te lo impide?*
- *¿Qué se está interponiendo en tu camino?*
- *¿Qué limitaciones te encuentras?*
- ...

#### **Preguntas que profundizan en los sentimientos y emociones**

- *¿Cómo te sientes?*
- *¿Cómo te hace sentir este conflicto?*
- *¿Qué sientes cuando piensas en ello?*
- *¿Qué emociones hay dentro de ti cuando hablas de esto?*
- ...

.....

**Font de referència:**

<https://www.cesarpiqueras.com/preguntas-en-coaching/>

## **SESSIÓ N°8.- FI DEL PROCÉS: CONSOLIDACIÓ I RESUM DELS APRENENTATGES**

**LOCALITZACIÓ:** Centre Educatiu.

**HORARIS:** A determinar.

**DURADA:** 2 hores.

**FORMADOR/A:** Psicòleg/ a coach amb Acreditació d'Expertesa en Psicologia Coaching pel COPC.

### **OBJECTIUS DE LA SESSIÓ:**

- *Mantenir consolidació del grup (Dinàmica de "Roda d'Autoestima").*
- *Repasar les pautes de participació voluntària en el procés.*
- *Repasar continguts sessió anterior.*
- *Exposar resultats o comentaris entre sessions.*
- *Explicació sobre el valor d'extreure conclusions i aprenentatges (Dinàmica de la "Metàfora" i "Història del seu procés").*
- *Compartir els resultats de tot el procés.*
- *Reflexions, conclusions i dubtes.*
- *Administració dels qüestionaris finals (test re-test).*
- *Comiat*

### **CONTINGUT:**

- La sessió començarà amb el repàs de les pautes de participació en el procés de *Psicologia Coaching* (voluntariat d'assistència, administració i realització dels tests, participació activa, compromís un cop iniciat el procés d'acabar-ho, i remarcar els aprenentatges que s'obtidran i les aplicacions en la seva vida i en el seu dia a dia).
- Acte seguit s'efectuarà la dinàmica per tal de generar cohesió de grup, la qual s'anomena "*Roda d'Autoestima*". Aquesta dinàmica està organitzada de tal manera que els membres del grup hauran d'agafar uns paquets de post-its. A continuació, hauran de desplaçar-se per la sala i anotant en els post-its elements positius dels seus companys/es, o aspectes a valorar tant pel que fa a la seva imatge, capacitats, valors, destreses... Un cop escrits els elements positius en els post-its, els participants podran enganxar els adhesius en el cos dels seus companys/es. I finalment, es farà una roda on els participants llegiran i compartiran els elements que els han col·locat. L'objectiu de la dinàmica consisteix en acabar de pujar l'autoestima dels participants. Aquesta dinàmica també facilitarà el tancament de tot el procés.
- Més endavant es farà un repàs del que es va plantejar i exposar en la sessió anterior. S'aclariran dubtes i conceptes que hagin pogut crear confusió o que no s'hagin comprés correctament. La durada d'aquet apartat serà d'uns 5 minuts.
- A partir d'aquí, s'exposaran les dades o conclusions obtingudes de la sessió anterior i tots els resultats produïts en el període entre sessions. Els diferents participants del grup podran compartir les seves experiències.

- Es farà llavors una introducció al concepte de valorar i tenir presents els aprenentatges. Com és tant important el fet de poder experimentar com guanyar perspectiva i consciència de tot el treball i del procés. En el seu cas hauran de tenir presents el camí que han recorregut al llarg de les diferents sessions i els seus aprenentatges. Aquestes explicacions donaran pas a poder introduir les eines de la “Metàfora” i de la “Història del seu procés”.

- S'introduirà tot seguit la metodologia i les eines de la “Metàfora” i de “la Història del seu procés” i la seva funcionalitat i beneficis a l'hora de procedir i operar amb aquests instruments. Un cop explicades i compreses aquestes eines, es convidarà als participants a poder generar l'adaptació a les seves situacions personals.

#### *Realització:*

- *Primer que el psicòleg/òga coach faci una demostració amb un estudiant i que després faciliti el guió de treball de les “Metàfores” i de “la Història del seu procés”*

A continuació ho treballaran per parelles, per finalment compartir el procés i preparar preguntes de reflexió sobre l'exercici.

#### *Preguntes per a facilitar la reflexió:*

- *Com ha anat l'exercici?*
- *Heu estat capaços de definir les “Metàfores” i la “Història del teu procés”?*
- *Què us ha ajudat?*
- *Què us ha dificultat?*
- *Per a què us pot servir?*

- Més tard, es compartiran els resultats per tal de poder també aprendre del treball grupal. Cada participant exposarà el dibuix de la seva “Metàfora” i el relat de la seva “Història del seu procés”. I a més a més, es compartiran noves maneres d'expressar o d'interioritzar els aprenentatges i els conceptes apresos.

- Per anar concloent, s'exposaran les reflexions personals de cadascun dels diferents participants sobre el que s'ha treballat a la sessió. També es farà ús del model de la ronda de comentaris a partir de les següents preguntes: : *Com estic? Què m'emporto o què he après? Què em proposo fer o canviar un cop finalitzat el procés? (pensar, i reflexionar sobre els elements de la “Metàfora” i el “la Història del Procés” i iniciar les accions corresponents si corresponen).*

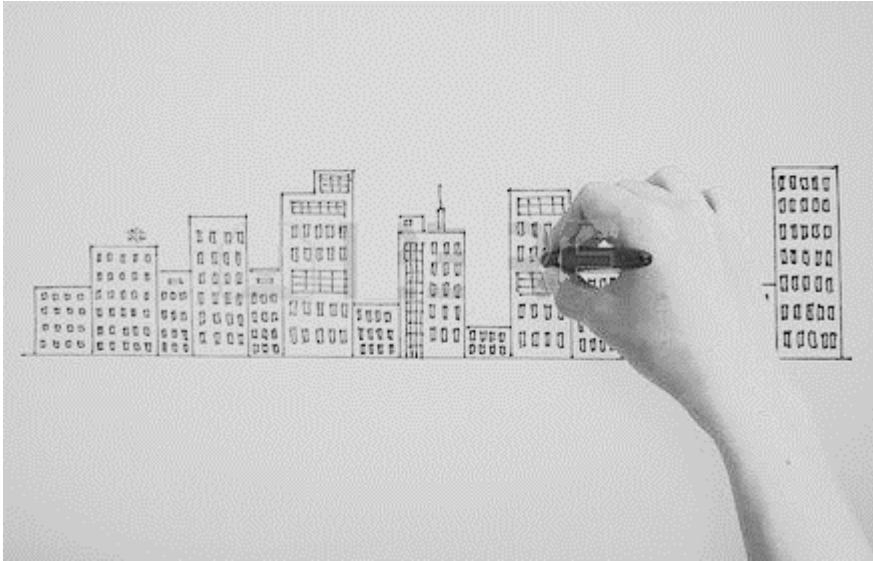
- Finalment es facilitaran els documents del test re-test a complimentar, per tal que tot el grup de participants pugui omplir-los.

- Després es produirà el comiat del procés, del grup de treball i del *psicòleg coach*.



## ***ORGANITZACIÓ DE LES DINÀMIQUES:***

### DINÀMICA DE “LA METÀFORA” I “HISTÒRIA DEL PROCÉS”



#### *“Història del procés”*

*\* \*Abans de finalitzar omplir qüestionaris:*

- “Escala de Deseo de Control”.
- “Escala de Autoeficacia General”.
- “Escala de Actitud Proactiva”.
- “Encuesta de Valoración del proceso”.

## Annex L

### Cartes de contacte als centres educatius participants



Facultat de Psicologia,  
Ciències de l'Educació  
i de l'Esport

Benvolguda directora del Centre Educatiu Lluís Millet de El Masnou

El meu nom és Oriol Lugo Real, sóc doctorand en Psicologia per la **Universitat Ramon Llull - Blanquerna, Facultat de Psicologia**. Estic realitzant el doctorat en l'àmbit de la Psicologia Coaching, que és la especialitat de la Psicologia que estudia el Coaching dins d'unes bases científiques pròpies de la Psicologia.

Li escric aquest correu per tal de proposar-li la participació del seu centre en un projecte d'investigació. Vostès poden col·laborar en la investigació de "*La mesura de l'eficàcia d'un procés de Psicologia Coaching*", portant-se a terme en només 3 centres de Catalunya.

El projecte d'investigació consisteix a facilitar al seu professorat un **procés de Psicologia Coaching totalment gratuït, on un psicòleg coach, acreditat com a "Expert en Psicologia Coaching" (COPC)** segons el Col·legi Oficial de Psicòlegs de Catalunya, dinamitzarà conjuntament a un grup de 15-20 professors/es. Serà un procés constituït per 8 sessions, estan aquestes totalment reglamentades amb la supervisió de la Universitat Ramon Llull - Blanquerna i del COPC. La duració de cada sessió és de mínim una hora, i com a màxim de 2 hores. La determinació dels horaris/ calendaris s'establiran segons les necessitats del centre, adaptant-nos a les seves disposicions. La realització de les sessions es farà en el mateix centre per tal de facilitar la mobilitat dels professors/res, en una aula sense cap necessitat especial.

Les sessions poden ser efectuades de forma seguida, complint així un marge de temps de 2 mesos (1 sessió per setmana, sent en total 8 setmanes, per exemple). És pactarà amb la Direcció de cada centre.

L'objectiu del procés de Psicologia Coaching és fer una administració de tests abans i després del treball de Psicologia Coaching (8 sessions) per tal d'evidenciar canvis positius en els professors/es. És per això que s'administrarà: un consentiment ètic informat (que assegura la **confidencialitat, l'anonimat i la voluntarietat**), una enquesta de dades sociodemogràfiques, una escala de desig de control, una escala d'actitud proactiva, una escala d'autoeficàcia generalitzada i una enquesta de valoració final del procés.

Alguns dels objectius del procés de Psicologia Coaching són: l'establiment de metes, la definició d'opcions, l'establiment de plans d'acció, el seguiment dels plans d'acció, la consolidació i el reforç dels aprenentatges efectuats. *A més a més, en el mateix correu li adjunto un document on es troben detallades les 8 sessions per tal que pugueu valorar la proposta.*

La distribució de les sessions és la següent:

**SESSIÓ N°1.- INICI DEL PROCÉS: RODA DE LA VIDA; SESSIÓ N°2.- OBJECTIUS SMART; SESSIÓ N°3.- MODEL GROW; SESSIÓ N°4.- TEST FORTALESES VIA (SELIGMAN) I TREBALL DE FORTALESES; SESSIÓ N°5.- DAFO PERSONAL; SESSIÓ N°6.- PLA D'ACCIÓ I MAPA D'OPCIONS; SESSIÓ N°7.- SEGUIMENT DEL PLA D'ACCIÓ + PREGUNTES PODEROSES PEL CANVI; SESSIÓ N°8.- FI DEL PROCÉS: CONSOLIDACIÓ I RESUM DELS APRENENTATGES.**

En cas de dubtes resto a la seva disposició.

Salutacions cordials

Oriol Lugo Real

**Correu electrònic:** [oriolugoreal@hotmail.com](mailto:oriolugoreal@hotmail.com) **Telèfon:** 609488969

Benvolguda directora del Centre Educatiu Maria Ossó de Sitges

El meu nom és Oriol Lugo Real, sóc doctorand en Psicologia per la **Universitat Ramon Llull - Blanquerna, Facultat de Psicologia**. Estic realitzant el doctorat en l'àmbit de la Psicologia Coaching, que és la especialitat de la Psicologia que estudia el Coaching dins d'unes bases científiques pròpies de la Psicologia.

Li escric aquest correu per tal de proposar-li la participació del seu centre en un projecte d'investigació. Vostès poden col·laborar en la investigació de "*La mesura de l'eficàcia d'un procés de Psicologia Coaching*", portant-se a terme en només 3 centres de Catalunya.

El projecte d'investigació consisteix a facilitar al seu professorat un **procés de Psicologia Coaching totalment gratuït, on un psicòleg coach, acreditat com a "Expert en Psicologia Coaching" (COPC) segons el Col·legi Oficial de Psicòlegs de Catalunya, dinamitzarà conjuntament a un grup de 15-20 professors/es. Serà un procés constituït per 8 sessions, estan aquestes totalment reglamentades amb la supervisió de la Universitat Ramon Llull - Blanquerna i del COPC. La duració de cada sessió és de mínim una hora, i com a màxim de 2 hores. La determinació dels horaris/ calendaris s'establiran segons les necessitats del centre, adaptant-nos a les seves disposicions. La realització de les sessions es farà en el mateix centre per tal de facilitar la mobilitat dels professors/res, en una aula sense cap necessitat especial.**

**Les sessions poden ser efectuades de forma seguida, complint així un marge de temps de 2 mesos (1 sessió per setmana, sent en total 8 setmanes, per exemple). És pactarà amb la Direcció de cada centre.**

L'objectiu del procés de Psicologia Coaching és fer una administració de tests abans i després del treball de Psicologia Coaching (8 sessions) per tal d'evidenciar canvis positius en els professors/res. És per això que s'administrarà: un consentiment ètic informat (que assegura la **confidencialitat, l'anonimat i la voluntarietat**), una enquesta de dades sociodemogràfiques, una escala de disseny de control, una escala d'actitud proactiva, una escala d'autoeficàcia generalitzada i una enquesta de valoració final del procés.

Alguns dels objectius del procés de Psicologia Coaching són: l'establiment de metes, la definició d'opcions, l'establiment de plans d'acció, el seguiment dels plans d'acció, la consolidació i el reforç dels aprenentatges efectuats. *A més a més, en el mateix correu li adjunto un document on es troben detallades les 8 sessions per tal que pugueu valorar la proposta.*

La distribució de les sessions és la següent:

**SESSIÓ N°1.- INICI DEL PROCÉS: RODA DE LA VIDA; SESSIÓ N°2.- OBJECTIUS SMART; SESSIÓ N°3.- MODEL GROW; SESSIÓ N°4.- TEST FORTALESES VIA (SELIGMAN) I TREBALL DE FORTALESES; SESSIÓ N°5.- DAFO PERSONAL; SESSIÓ N°6.- PLA D'ACCIÓ I MAPA D'OPCIONS; SESSIÓ N°7.- SEGUIMENT DEL PLA D'ACCIÓ + PREGUNTES PODEROSES PEL CANVI; SESSIÓ N°8.- FI DEL PROCÉS: CONSOLIDACIÓ I RESUM DELS APRENENTATGES.**

En cas de dubtes resto a la seva disposició.

Salutacions cordials

Oriol Lugo Real

**Correu electrònic:** [oriolugoreal@hotmail.com](mailto:oriolugoreal@hotmail.com) **Telèfon:** 609488969

Benvolguda directora del Centre Educatiu Escola Polinyà de Polinyà

El meu nom és Oriol Lugo Real, sóc doctorand en Psicologia per la **Universitat Ramon Llull - Blanquerna, Facultat de Psicologia**. Estic realitzant el doctorat en l'àmbit de la Psicologia Coaching, que és la especialitat de la Psicologia que estudia el Coaching dins d'unes bases científiques pròpies de la Psicologia.

Li escric aquest correu per tal de proposar-li la participació del seu centre en un projecte d'investigació. Vostès poden col·laborar en la investigació de "*La mesura de l'eficàcia d'un procés de Psicologia Coaching*", portant-se a terme en només 3 centres de Catalunya.

El projecte d'investigació consisteix a facilitar al seu professorat un **procés de Psicologia Coaching totalment gratuït, on un psicòleg coach, acreditat com a "Expert en Psicologia Coaching" (COPC) segons el Col·legi Oficial de Psicòlegs de Catalunya, dinamitzarà conjuntament a un grup de 15-20 professors/es. Serà un procés constituït per 8 sessions, estan aquestes totalment reglamentades amb la supervisió de la Universitat Ramon Llull - Blanquerna i del COPC. La duració de cada sessió és de mínim una hora, i com a màxim de 2 hores. La determinació dels horaris/ calendaris s'establiran segons les necessitats del centre, adaptant-nos a les seves disposicions. La realització de les sessions es farà en el mateix centre per tal de facilitar la mobilitat dels professors/res, en una aula sense cap necessitat especial.**

**Les sessions poden ser efectuades de forma seguida, complint així un marge de temps de 2 mesos (1 sessió per setmana, sent en total 8 setmanes, per exemple). És pactarà amb la Direcció de cada centre.**

L'objectiu del procés de Psicologia Coaching és fer una administració de tests abans i després del treball de Psicologia Coaching (8 sessions) per tal d'evidenciar canvis positius en els professors/res. És per això que s'administrarà: un consentiment ètic informat (que assegura la **confidencialitat, l'anonimat i la voluntarietat**), una enquesta de dades sociodemogràfiques, una escala de disseny de control, una escala d'actitud proactiva, una escala d'autoeficàcia generalitzada i una enquesta de valoració final del procés.

Alguns dels objectius del procés de Psicologia Coaching són: l'establiment de metes, la definició d'opcions, l'establiment de plans d'acció, el seguiment dels plans d'acció, la consolidació i el reforç dels aprenentatges efectuats. *A més a més, en el mateix correu li adjunto un document on es troben detallades les 8 sessions per tal que pugueu valorar la proposta.*

La distribució de les sessions és la següent:

**SESSIÓ N°1.- INICI DEL PROCÉS: RODA DE LA VIDA; SESSIÓ N°2.- OBJECTIUS SMART; SESSIÓ N°3.- MODEL GROW; SESSIÓ N°4.- TEST FORTALESES VIA (SELIGMAN) I TREBALL DE FORTALESES; SESSIÓ N°5.- DAFO PERSONAL; SESSIÓ N°6.- PLA D'ACCIÓ I MAPA D'OPCIONS; SESSIÓ N°7.- SEGUIMENT DEL PLA D'ACCIÓ + PREGUNTES PODEROSES PEL CANVI; SESSIÓ N°8.- FI DEL PROCÉS: CONSOLIDACIÓ I RESUM DELS APRENENTATGES.**

En cas de dubtes resto a la seva disposició.

Salutacions cordials

Oriol Lugo Real

**Correu electrònic:** [oriolugoreal@hotmail.com](mailto:oriolugoreal@hotmail.com) **Telèfon:** 609488969

Benvolguda directora del Centre Educatiu Isidre Martí d'Esplugues de Llobregat

El meu nom és Oriol Lugo Real, sóc doctorand en Psicologia per la **Universitat Ramon Llull - Blanquerna, Facultat de Psicologia**. Estic realitzant el doctorat en l'àmbit de la Psicologia Coaching, que és la especialitat de la Psicologia que estudia el Coaching dins d'unes bases científiques pròpies de la Psicologia.

Li escric aquest correu per tal de proposar-li la participació del seu centre en un projecte d'investigació. Vostès poden col·laborar en la investigació de "*La mesura de l'eficàcia d'un procés de Psicologia Coaching*", portant-se a terme en només 3 centres de Catalunya.

El projecte d'investigació consisteix a facilitar al seu professorat un **procés de Psicologia Coaching totalment gratuït, on un psicòleg coach, acreditat com a "Expert en Psicologia Coaching" (COPC) segons el Col·legi Oficial de Psicòlegs de Catalunya, dinamitzarà conjuntament a un grup de 15-20 professors/es. Serà un procés constituït per 8 sessions, estan aquestes totalment reglamentades amb la supervisió de la Universitat Ramon Llull - Blanquerna i del COPC. La duració de cada sessió és de mínim una hora, i com a màxim de 2 hores. La determinació dels horaris/ calendaris s'establiran segons les necessitats del centre, adaptant-nos a les seves disposicions. La realització de les sessions es farà en el mateix centre per tal de facilitar la mobilitat dels professors/res, en una aula sense cap necessitat especial.**

**Les sessions poden ser efectuades de forma seguida, complint així un marge de temps de 2 mesos (1 sessió per setmana, sent en total 8 setmanes, per exemple). És pactarà amb la Direcció de cada centre.**

L'objectiu del procés de Psicologia Coaching és fer una administració de tests abans i després del treball de Psicologia Coaching (8 sessions) per tal d'evidenciar canvis positius en els professors/res. És per això que s'administrarà: un consentiment ètic informat (que assegura la **confidencialitat, l'anonimat i la voluntarietat**), una enquesta de dades sociodemogràfiques, una escala de disseny de control, una escala d'actitud proactiva, una escala d'autoeficàcia generalitzada i una enquesta de valoració final del procés.

Alguns dels objectius del procés de Psicologia Coaching són: l'establiment de metes, la definició d'opcions, l'establiment de plans d'acció, el seguiment dels plans d'acció, la consolidació i el reforç dels aprenentatges efectuats. *A més a més, en el mateix correu li adjunto un document on es troben detallades les 8 sessions per tal que pugueu valorar la proposta.*

La distribució de les sessions és la següent:

**SESSIÓ N°1.- INICI DEL PROCÉS: RODA DE LA VIDA; SESSIÓ N°2.- OBJECTIUS SMART; SESSIÓ N°3.- MODEL GROW; SESSIÓ N°4.- TEST FORTALESES VIA (SELIGMAN) I TREBALL DE FORTALESES; SESSIÓ N°5.- DAFO PERSONAL; SESSIÓ N°6.- PLA D'ACCIÓ I MAPA D'OPCIONS; SESSIÓ N°7.- SEGUIMENT DEL PLA D'ACCIÓ + PREGUNTES PODEROSES PEL CANVI; SESSIÓ N°8.- FI DEL PROCÉS: CONSOLIDACIÓ I RESUM DELS APRENENTATGES.**

En cas de dubtes resto a la seva disposició.

Salutacions cordials

Oriol Lugo Real

**Correu electrònic:** [oriolugoreal@hotmail.com](mailto:oriolugoreal@hotmail.com) **Telèfon:** 609488969

Benvolguda directora del Centre Educatiu Santa Marta de l'Hospitalet de Llobregat

El meu nom és Oriol Lugo Real, sóc doctorand en Psicologia per la **Universitat Ramon Llull - Blanquerna, Facultat de Psicologia**. Estic realitzant el doctorat en l'àmbit de la Psicologia Coaching, que és la especialitat de la Psicologia que estudia el Coaching dins d'unes bases científiques pròpies de la Psicologia.

Li escric aquest correu per tal de proposar-li la participació del seu centre en un projecte d'investigació. Vostès poden col·laborar en la investigació de "*La mesura de l'eficàcia d'un procés de Psicologia Coaching*", portant-se a terme en només 3 centres de Catalunya.

El projecte d'investigació consisteix a facilitar al seu professorat un **procés de Psicologia Coaching totalment gratuït, on un psicòleg coach, acreditat com a "Expert en Psicologia Coaching" (COPC) segons el Col·legi Oficial de Psicòlegs de Catalunya, dinamitzarà conjuntament a un grup de 15-20 professors/es. Serà un procés constituït per 8 sessions, estan aquestes totalment reglamentades amb la supervisió de la Universitat Ramon Llull - Blanquerna i del COPC. La duració de cada sessió és de mínim una hora, i com a màxim de 2 hores. La determinació dels horaris/ calendaris s'establiran segons les necessitats del centre, adaptant-nos a les seves disposicions. La realització de les sessions es farà en el mateix centre per tal de facilitar la mobilitat dels professors/res, en una aula sense cap necessitat especial.**

**Les sessions poden ser efectuades de forma seguida, complint així un marge de temps de 2 mesos (1 sessió per setmana, sent en total 8 setmanes, per exemple). És pactarà amb la Direcció de cada centre.**

L'objectiu del procés de Psicologia Coaching és fer una administració de tests abans i després del treball de Psicologia Coaching (8 sessions) per tal d'evidenciar canvis positius en els professors/res. És per això que s'administrarà: un consentiment ètic informat (que assegura la **confidencialitat, l'anonimat i la voluntarietat**), una enquesta de dades sociodemogràfiques, una escala de disseny de control, una escala d'actitud proactiva, una escala d'autoeficàcia generalitzada i una enquesta de valoració final del procés.

Alguns dels objectius del procés de Psicologia Coaching són: l'establiment de metes, la definició d'opcions, l'establiment de plans d'acció, el seguiment dels plans d'acció, la consolidació i el reforç dels aprenentatges efectuats. *A més a més, en el mateix correu li adjunto un document on es troben detallades les 8 sessions per tal que pugueu valorar la proposta.*

La distribució de les sessions és la següent:

**SESSIÓ N°1.- INICI DEL PROCÉS: RODA DE LA VIDA; SESSIÓ N°2.- OBJECTIUS SMART; SESSIÓ N°3.- MODEL GROW; SESSIÓ N°4.- TEST FORTALESES VIA (SELIGMAN) I TREBALL DE FORTALESES; SESSIÓ N°5.- DAFO PERSONAL; SESSIÓ N°6.- PLA D'ACCIÓ I MAPA D'OPCIONS; SESSIÓ N°7.- SEGUIMENT DEL PLA D'ACCIÓ + PREGUNTES PODEROSES PEL CANVI; SESSIÓ N°8.- FI DEL PROCÉS: CONSOLIDACIÓ I RESUM DELS APRENENTATGES.**

En cas de dubtes resto a la seva disposició.

Salutacions cordials

Oriol Lugo Real

**Correu electrònic:** [oriolugoreal@hotmail.com](mailto:oriolugoreal@hotmail.com) **Telèfon:** 609488969



Benvolguda directora del Centre Educatiu Salvador Sanromà de Lliçà de Valls

El meu nom és Oriol Lugo Real, sóc doctorand en Psicologia per la **Universitat Ramon Llull - Blanquerna, Facultat de Psicologia**. Estic realitzant el doctorat en l'àmbit de la Psicologia Coaching, que és la especialitat de la Psicologia que estudia el Coaching dins d'unes bases científiques pròpies de la Psicologia.

Li escric aquest correu per tal de proposar-li la participació del seu centre en un projecte d'investigació. Vostès poden col·laborar en la investigació de "*La mesura de l'eficàcia d'un procés de Psicologia Coaching*", portant-se a terme en només 3 centres de Catalunya.

El projecte d'investigació consisteix a facilitar al seu professorat un **procés de Psicologia Coaching totalment gratuït, on un psicòleg coach, acreditat com a "Expert en Psicologia Coaching" (COPC) segons el Col·legi Oficial de Psicòlegs de Catalunya, dinamitzarà conjuntament a un grup de 15-20 professors/es. Serà un procés constituït per 8 sessions, estan aquestes totalment reglamentades amb la supervisió de la Universitat Ramon Llull - Blanquerna i del COPC. La duració de cada sessió és de mínim una hora, i com a màxim de 2 hores. La determinació dels horaris/ calendaris s'establiran segons les necessitats del centre, adaptant-nos a les seves disposicions. La realització de les sessions es farà en el mateix centre per tal de facilitar la mobilitat dels professors/res, en una aula sense cap necessitat especial.**

**Les sessions poden ser efectuades de forma seguida, complint així un marge de temps de 2 mesos (1 sessió per setmana, sent en total 8 setmanes, per exemple). És pactarà amb la Direcció de cada centre.**

L'objectiu del procés de Psicologia Coaching és fer una administració de tests abans i després del treball de Psicologia Coaching (8 sessions) per tal d'evidenciar canvis positius en els professors/res. És per això que s'administrarà: un consentiment ètic informat (que assegura la **confidencialitat, l'anonimat i la voluntarietat**), una enquesta de dades sociodemogràfiques, una escala de disseny de control, una escala d'actitud proactiva, una escala d'autoeficàcia generalitzada i una enquesta de valoració final del procés.

Alguns dels objectius del procés de Psicologia Coaching són: l'establiment de metes, la definició d'opcions, l'establiment de plans d'acció, el seguiment dels plans d'acció, la consolidació i el reforç dels aprenentatges efectuats. *A més a més, en el mateix correu li adjunto un document on es troben detallades les 8 sessions per tal que pugueu valorar la proposta.*

La distribució de les sessions és la següent:

**SESSIÓ N°1.- INICI DEL PROCÉS: RODA DE LA VIDA; SESSIÓ N°2.- OBJECTIUS SMART; SESSIÓ N°3.- MODEL GROW; SESSIÓ N°4.- TEST FORTALESES VIA (SELIGMAN) I TREBALL DE FORTALESES; SESSIÓ N°5.- DAFO PERSONAL; SESSIÓ N°6.- PLA D'ACCIÓ I MAPA D'OPCIONS; SESSIÓ N°7.- SEGUIMENT DEL PLA D'ACCIÓ + PREGUNTES PODEROSES PEL CANVI; SESSIÓ N°8.- FI DEL PROCÉS: CONSOLIDACIÓ I RESUM DELS APRENENTATGES.**

En cas de dubtes resto a la seva disposició.

Salutacions cordials

Oriol Lugo Real

**Correu electrònic:** [oriolugoreal@hotmail.com](mailto:oriolugoreal@hotmail.com) **Telèfon:** 609488969

### Investigació sobre la Psicologia Coaching. Blanquerna - URL i COPC

PART 1: INICI D'UN PROCÉS DE PSICOLOGIA COACHING. \* La majoria de les persones que han respost a aquests qüestionaris han pogut completar-los en un temps que s'estima comprès entre els 10 i els 15 minuts, com a màxim.

### CONSENTIMENT ÈTIC INFORMAT

Com a participant en aquest projecte d'investigació li demano a vostè que llegeixi, atentament, les següents línies abans de seguir amb la complimentació del qüestionari de dades sociodemogràfiques.

- Tots les seves dades seran confidencials de la mateixa manera que les seves respostes.
- Es preservarà el seu anonimat en el tractament de les dades.
- La seva participació és voluntària i està lliure de qualsevol pressió.

Si vostè està d'acord amb tots els punts anteriors esmentats, pot començar amb l'emplenament del qüestionari de dades sociodemogràfiques com aprovació explícita del consentiment ètic informat.

"L' Escala de Desig de Control", "l' Escala d'Autoeficàcia General" i "l'Escala d'Actitud Proactiva", haurà d'emplenar-les en la primera sessió del procés de Psicologia Coaching i en l'última sessió. Per a això haurà d'introduir els 3 últims números del seu DNI i la lletra final a la PART 1: INICI D'UN PROCÉS DE PSICOLOGIA COACHING i en la PART 2: FINALITZACIÓ D'UN PROCÉS DE PSICOLOGIA COACHING.

*Codi per al test-retest.*  
Anoti els tres últims números del DNI i la lletra final  
del seu psicòleg/a coach:

\_\_\_\_\_

*Codi per al test-retest.*  
Anoti els tres últims números del seu DNI i la lletra  
final:

\_\_\_\_\_



**Datos sociodemográficos:**

**Sexo:** ☐ Hombre ☐ Mujer

**Edad:** \_\_\_\_\_

**Nacionalidad:** \_\_\_\_\_

**Estado Civil:** ☐ Soltero/ a ☐ Vive en pareja

☐ Casado/ a ☐ Separado/ a

☐ Divorciado/ a ☐ Viudo/ a

☐ Otros: \_\_\_\_\_

**Nivel de estudios máximos:** ☐ Estudios primarios incompletos ☐ Primarios conseguidos

☐ ESO

☐ Bachillerato

☐ Formación Profesional I/ II

☐ Diplomatura

☐ Licenciatura/ Grado

☐ Otros: \_\_\_\_\_

**Sector Profesional:** ☐ Administración ☐ Educación ☐ Medio Ambiente

☐ Comercio ☐ Construcción ☐ Transportes ☐ Comunicaciones

☐ Energía ☐ Finanzas ☐ Informática ☐ Primeras Materias

☐ Inmobiliaria ☐ Arte/ cultura ☐ Industria ☐ Hostelería/Turismo

☐ Ingeniería ☐ Estética ☐ Salud ☐ Servicios Empresa

☐ Deportes/ Ocio ☐ Investigación ☐ Seguridad ☐ Otros: \_\_\_\_\_

## Escala Deseo de Control (DC)

A continuación encontrará una serie de afirmaciones. Por favor, lea detenidamente cada una de ellas y responda expresando el grado en el que cree que esa afirmación es apropiada para usted. Para cada una de las afirmaciones encontrará una respuesta que varía del 1 al 5.

Por favor, marque con una equis "X" el número que mejor refleje su manera de pensar. Por ejemplo, marque con una "X" el ⑤ si está **Totalmente de Acuerdo** con lo que se afirma; por el contrario, marque con una "X" el ① si está **En Total Desacuerdo**. Si su opinión no está definida por uno de los extremos, marque uno de los números intermedios (del ② al ④).

**Recuerde que no existen respuestas correctas o incorrectas.**

**Tan sólo estamos interesados en conocer su opinión sincera.**

	En total desacuerdo			Totalmente de acuerdo	
	①	②	③	④	⑤
1.- Prefiero un trabajo donde tenga mucho control sobre lo que hago y cuando lo hago.....					
2.- Trato de evitar las situaciones en las que otra persona me dice que es lo que tengo que hacer.....					
3.- Prefiero ser líder que seguidor.....					
4.- Disfruto pudiendo influir en las acciones de los demás.....					
5.- Soy cuidadoso comprobando todo en un vehículo antes de realizar un largo viaje.....					
6.- Disfruto tomando mis propias decisiones.....					
7.- Disfruto teniendo control sobre mi propio destino.....					
8.- Prefiero que otro asuma el rol de líder cuando estoy implicado en un proyecto de grupo.....					
9.- Considero que generalmente estoy más capacitado para manejar situaciones que otros.....					

- |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|
| 10.- Prefiero emprender mi propio negocio y cometer mis propios errores que escuchar las órdenes de otra persona..... | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 11.- Me gusta tener una idea clara acerca de cómo es el trabajo antes de empezar.....                                 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 12.- Cuando veo un problema, prefiero hacer algo al respecto antes que dejarlo pasar.....                             | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 13.- Prefiero dar órdenes en lugar de recibirlas.....   | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 14.- Cuando conduzco, trato de evitar situaciones donde pueda resultar herido por culpa de los errores de otros.....  | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 15.- Prefiero evitar las situaciones donde alguien me diga lo que debería hacer.....                                  | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |

## Escala de Auto-Eficacia General

No hay respuestas correctas, ni incorrectas. Lea cada una de las afirmaciones, y marque con una "X" el número que considere conveniente. Utilice la siguiente escala para responder a todas las afirmaciones.

Formato de Respuestas: 1 = Incorrecto 2 = Apenas cierto 3 = Más bien cierto 4 = Cierto

1. Puedo encontrar la manera de obtener lo que quiero aunque alguien se me oponga

	1	2	3	4	
Incorrecto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Cierto

2. Puedo resolver problemas difíciles si me esfuerzo lo suficiente\*

	1	2	3	4	
Incorrecto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Cierto

3. Me es fácil persistir en lo que me he propuesto hasta llegar a alcanzar mis metas

	1	2	3	4	
Incorrecto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Cierto

4. Tengo confianza en que podría manejar eficazmente acontecimientos inesperados

	1	2	3	4	
Incorrecto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Cierto

5. Gracias a mis cualidades y recursos puedo superar situaciones imprevistas

	1	2	3	4	
Incorrecto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Cierto

6. Cuando me encuentro en dificultades puedo permanecer tranquilo/a porque cuento con las habilidades necesarias para manejar situaciones difíciles

	1	2	3	4	
Incorrecto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Cierto

7. Venga lo que venga, por lo general soy capaz de manejarlo

	1	2	3	4	
Incorrecto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Cierto

8. Puedo resolver la mayoría de los problemas si me esfuerzo lo necesario

	1	2	3	4	
Incorrecto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Cierto

9. Si me encuentro en una situación difícil, generalmente se me ocurre qué debo hacer

	1	2	3	4	
Incorrecto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Cierto

10. Al tener que hacer frente a un problema, generalmente se me ocurren varias alternativas de cómo resolverlo

	1	2	3	4	
Incorrecto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Cierto

**Escala de Actitud Proactiva**

No hay respuestas correctas, ni incorrectas. Lea cada una de las afirmaciones, y marque con una “X” el número que considere conveniente. Utilice la siguiente escala para responder a todas las afirmaciones.

Formato de Respuestas: 1 = Totalmente en desacuerdo 2 = Poco de acuerdo  
3 = Moderadamente de acuerdo 4 = Totalmente de acuerdo

**1. Me tomo el tiempo para identificar mis metas de largo plazo**

	1	2	3	4	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo

**2. Me siento responsable de que las cosas funcionen**

	1	2	3	4	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo

**3. Me siento responsable por mi propia vida**

	1	2	3	4	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo

4. Me oriento por valores personales

	1	2	3	4	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo

5. Me oriento de acuerdo a mis metas y objetivos

	1	2	3	4	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo

6. Soy capaz de elegir mis propias acciones

	1	2	3	4	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo

7. Dirijo mis esfuerzos a situaciones que puedo controlar

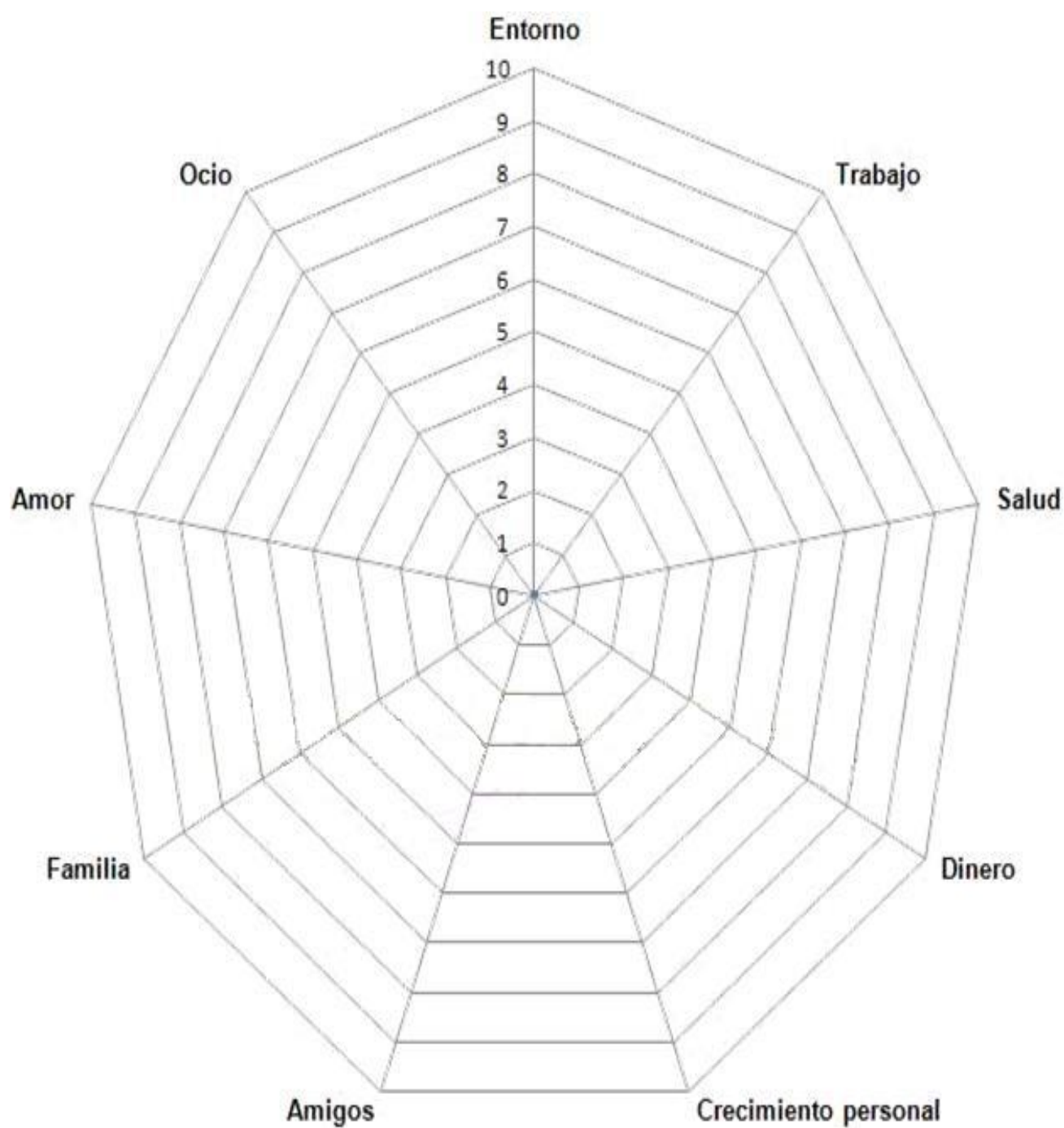
	1	2	3	4	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo

8. Hay tantas oportunidades por descubrir y aprovechar

	1	2	3	4	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo



## S1. DINÀMICA DE LA "RODA DE LA VIDA"



## OBJETIVOS SMART

**S** \_\_\_\_\_

**M** \_\_\_\_\_

**A** \_\_\_\_\_

**R** \_\_\_\_\_

**T** \_\_\_\_\_

# METAS GROW

**G**

---

**R**

---

**O**

---

**W**

---

#### S4. DINÀMICA DEL "Qüestionari VIA de Fortaleses Personals" simplificat

##### **Les 24 fortaleeses que mesura el VIA s'agrupen en 6 categories:**

**Saviesa i coneixement:** 1. Curiositat, interès pel món; 2. Amor pel coneixement i l'aprenentatge; 3. Judici, pensament crític, mentalitat oberta; 4. Enginy, originalitat, creativitat, intel·ligència pràctica; 5. Perspectiva

**Coratge:** 6. Valentia; 7. Persistència i diligència; 8. Integritat, honestedat, autenticitat; 9. Vitalitat i passió per les coses.

**Humanitat:** 10. Amor, inclinació, capacitat d'estimar i ser estimat; 11. Simpatia, amabilitat, generositat; 12. Intel·ligència emocional, personal i social.

**Justícia:** 13. Ciutadania, civisme, lleialtat, treball en equip; 14. Sentit de la justícia, equitat; 15. Lideratge; 16. Capacitat de perdonar, misericòrdia;

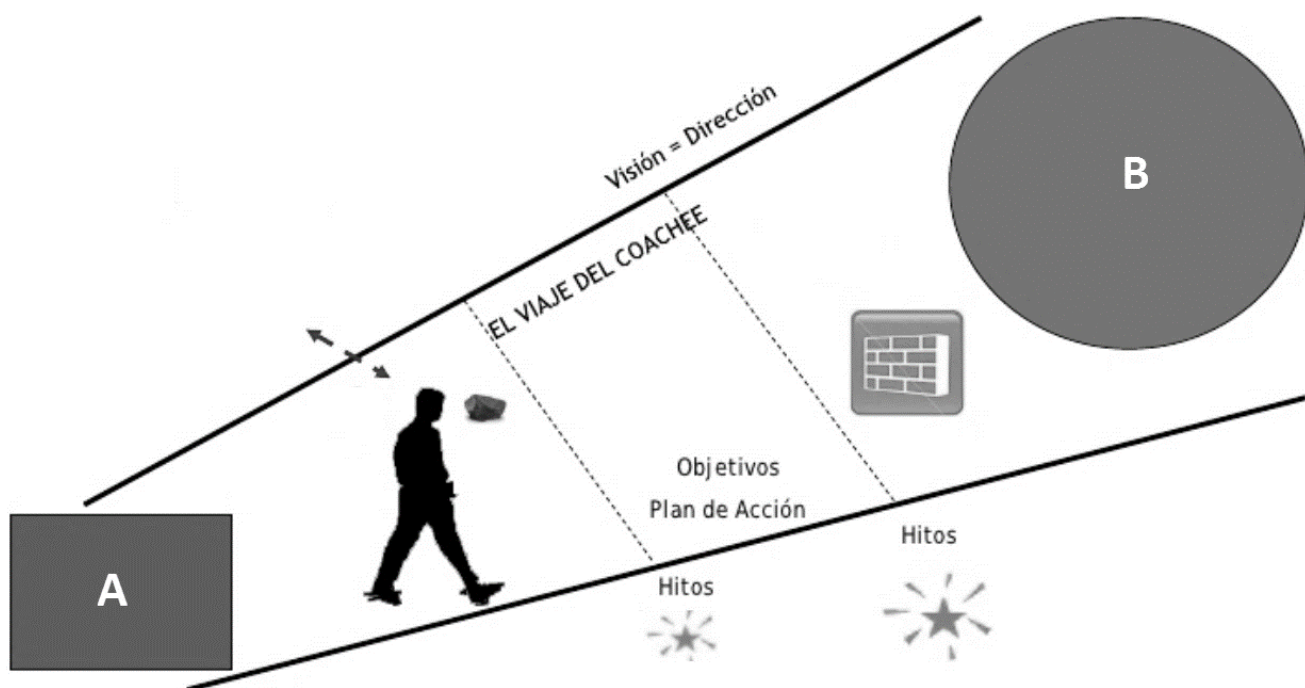
**Moderació.** 17. Modèstia, humilitat; 18. Prudència, discreció, cautela; 19. Autocontrol, autoregulació.

**Transcendència:** 20. Apreciació de la bellesa i l'excel·lència, capacitat de sorpresa; 21. Gràtitud; 22. Esperança, optimisme, projecció cap al futur; 23. Sentit de l'humor; 24. Espiritualitat, fe, sentit religiós.

## S5. DINÀMICA DEL “DAFO PERSONAL”

	Positivos	Negativos
Internos	<b>F</b> Fortalezas	<b>D</b> Debilidades
Externos	<b>O</b> Oportunidades	<b>A</b> Amenazas

S6. DINÀMICA DEL “PLA D’ACCIÓ I MAPA D’OPCIONS”



## S7. DINÀMICA DE “LES PREGUNTES PODEROSES”

### **Preguntas que crean posibilidades**

- *¿Qué pasaría si pudieras?*
- *¿Qué pasaría si no hubiera límites?*
- *¿Cómo sería el futuro si tu empresa innovara tanto como tú quieres?*
- *¿Cómo sería todo si este conflicto no estuviera presente?*
- *¿Con qué recursos te gustaría contar?*
- ...

### **Preguntas que sacan a la luz las limitaciones**

- *¿Qué te lo impide?*
- *¿Qué se está interponiendo en tu camino?*
- *¿Qué limitaciones te encuentras?*
- ...

### **Preguntas que profundizan en los sentimientos y emociones**

- *¿Cómo te sientes?*
- *¿Cómo te hace sentir este conflicto?*
- *¿Qué sientes cuando piensas en ello?*
- *¿Qué emociones hay dentro de ti cuando hablas de esto?*
- ...

## S8. DINÀMICA DE “LA METÀFORA” I “HISTÒRIA DEL PROCÉS”



## **Investigació sobre la Psicologia Coaching. Blanquerna - URL i COPC**

### **PART 2: FINALITZACIÓ D'UN PROCÉS DE PSICOLOGIA COACHING**

Com a participant en aquest projecte d'investigació li demano a vostè que llegeixi, atentament, les següents línies abans de seguir amb el compliment de la "Escala de Desig de Control".

La PART 2: FINALITZACIÓ D'UN PROCÉS DE PSICOLOGIA COACHING està reservada a aquelles persones que han acabat el seu procés de Psicologia Coaching.

Per poder fer un seguiment de la investigació, haurà d'introduir de nou els 3 últims números del DNI i la lletra final del seu psicòleg / òloga coach i els 3 últims números del seu DNI i la lletra final.

*Codi per al test-retest.*  
Anoti els tres últims números del DNI i la lletra final  
del seu psicòleg/a coach:

\_\_\_\_\_

*Codi per al test-retest.*  
Anoti els tres últims números del seu DNI i la lletra  
final:

\_\_\_\_\_

## Escala Deseo de Control (DC)

A continuación encontrará una serie de afirmaciones. Por favor, lea detenidamente cada una de ellas y responda expresando el grado en el que cree que esa afirmación es apropiada para usted. Para cada una de las afirmaciones encontrará una respuesta que varía del 1 al 5.

Por favor, marque con una equis "X" el número que mejor refleje su manera de pensar. Por ejemplo, marque con una "X" el ⑤ si está **Totalmente de Acuerdo** con lo que se afirma; por el contrario, marque con una "X" el ① si está **En Total Desacuerdo**. Si su opinión no está definida por uno de los extremos, marque uno de los números intermedios (del ② al ④).

**Recuerde que no existen respuestas correctas o incorrectas.**

**Tan sólo estamos interesados en conocer su opinión sincera.**

	En total desacuerdo			Totalmente de acuerdo	
	①	②	③	④	⑤
1.- Prefiero un trabajo donde tenga mucho control sobre lo que hago y cuando lo hago.....					
2.- Trato de evitar las situaciones en las que otra persona me dice que es lo que tengo que hacer.....					
3.- Prefiero ser líder que seguidor.....					
4.- Disfruto pudiendo influir en las acciones de los demás.....					
5.- Soy cuidadoso comprobando todo en un vehículo antes de realizar un largo viaje.....					
6.- Disfruto tomando mis propias decisiones.....					
7.- Disfruto teniendo control sobre mi propio destino.....					
8.- Prefiero que otro asuma el rol de líder cuando estoy implicado en un proyecto de grupo.....					
9.- Considero que generalmente estoy más capacitado para manejar situaciones que otros.....					

- |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|
| 10.- Prefiero emprender mi propio negocio y cometer mis propios errores que escuchar las órdenes de otra persona..... | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 11.- Me gusta tener una idea clara acerca de cómo es el trabajo antes de empezar.....                                 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 12.- Cuando veo un problema, prefiero hacer algo al respecto antes que dejarlo pasar.....                             | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 13.- Prefiero dar órdenes en lugar de recibirlas.....   | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 14.- Cuando conduzco, trato de evitar situaciones donde pueda resultar herido por culpa de los errores de otros.....  | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 15.- Prefiero evitar las situaciones donde alguien me diga lo que debería hacer.....                                  | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |

## Escala de Auto-Eficacia General

No hay respuestas correctas, ni incorrectas. Lea cada una de las afirmaciones, y marque con una "X" el número que considere conveniente. Utilice la siguiente escala para responder a todas las afirmaciones.

Formato de Respuestas: 1 = Incorrecto 2 = Apenas cierto 3 = Más bien cierto 4 = Cierto

1. Puedo encontrar la manera de obtener lo que quiero aunque alguien se me oponga

	1	2	3	4	
Incorrecto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Cierto

2. Puedo resolver problemas difíciles si me esfuerzo lo suficiente\*

	1	2	3	4	
Incorrecto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Cierto

3. Me es fácil persistir en lo que me he propuesto hasta llegar a alcanzar mis metas

	1	2	3	4	
Incorrecto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Cierto

4. Tengo confianza en que podría manejar eficazmente acontecimientos inesperados

	1	2	3	4	
Incorrecto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Cierto

5. Gracias a mis cualidades y recursos puedo superar situaciones imprevistas

	1	2	3	4	
Incorrecto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Cierto

6. Cuando me encuentro en dificultades puedo permanecer tranquilo/a porque cuento con las habilidades necesarias para manejar situaciones difíciles

	1	2	3	4	
Incorrecto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Cierto

7. Venga lo que venga, por lo general soy capaz de manejarlo

	1	2	3	4	
Incorrecto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Cierto

8. Puedo resolver la mayoría de los problemas si me esfuerzo lo necesario

	1	2	3	4	
Incorrecto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Cierto

9. Si me encuentro en una situación difícil, generalmente se me ocurre qué debo hacer

	1	2	3	4	
Incorrecto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Cierto

10. Al tener que hacer frente a un problema, generalmente se me ocurren varias alternativas de cómo resolverlo

	1	2	3	4	
Incorrecto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Cierto

**Escala de Actitud Proactiva**

No hay respuestas correctas, ni incorrectas. Lea cada una de las afirmaciones, y marque con una “X” el número que considere conveniente. Utilice la siguiente escala para responder a todas las afirmaciones.

Formato de Respuestas: 1 = Totalmente en desacuerdo 2 = Poco de acuerdo  
3 = Moderadamente de acuerdo 4 = Totalmente de acuerdo

**1. Me tomo el tiempo para identificar mis metas de largo plazo**

	1	2	3	4	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo

**2. Me siento responsable de que las cosas funcionen**

	1	2	3	4	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo

**3. Me siento responsable por mi propia vida**

	1	2	3	4	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo

4. Me oriento por valores personales

	1	2	3	4	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo

5. Me oriento de acuerdo a mis metas y objetivos

	1	2	3	4	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo

6. Soy capaz de elegir mis propias acciones

	1	2	3	4	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo

7. Dirijo mis esfuerzos a situaciones que puedo controlar

	1	2	3	4	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo

8. Hay tantas oportunidades por descubrir y aprovechar

	1	2	3	4	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo



## Encuesta de Valoración del Proceso de Psicología Coaching

Responda con atención cada una de las preguntas que encontrará a continuación.

1. ¿Estás satisfecho/a con el proceso de Psicología Coaching?

- ☐ Totalmente en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ Totalmente de acuerdo

2. ¿Lograste las metas o los objetivos propuestos?

- ☐ Totalmente en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ Totalmente de acuerdo

3. ¿Estableciste una buena alianza con el/la psicólogo/a coach?

- ☐ Totalmente en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ Totalmente de acuerdo

4. ¿Qué tipo de proceso de Psicología Coaching has efectuado?

- ☐ Ámbito de vida
- ☐ Ámbito profesional o de empresa

5. ¿Qué tipo de proceso de Psicología Coaching has efectuado?

- ☐ Individual
- ☐ Grupal/ Equipos

6. ¿Crees que la Psicología Coaching es efectiva?

- ☐ Totalmente en desacuerdo
- ☐ En desacuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- ☐ De acuerdo
- ☐ Totalmente de acuerdo

Agraïm sincerament la feina feta i la seva implicació al llarg de tot el procés de Psicologia Coaching. La seva col·laboració a través de l'emplenament de la PART 1 i de la PART 2 ens ha estat de gran ajuda.

Aquesta Tesi Doctoral ha estat defensada el dia \_\_\_\_ d \_\_\_\_\_ de 201\_\_

al Centre \_\_\_\_\_

de la Universitat Ramon Llull, davant el Tribunal format pels

Doctors i Doctores sotasignants, havent obtingut la qualificació:

President/a

\_\_\_\_\_

Vocal

\_\_\_\_\_

Vocal \*

\_\_\_\_\_

Vocal \*

\_\_\_\_\_

Secretari/ària

\_\_\_\_\_

Doctorand/a

\_\_\_\_\_

(\*): Només en el cas de tenir un tribunal de 5 membres